

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

JOSÉ DE JESÚS
MONTEAGUDO PÉREZ

Querellante – Recurrido

V.

INFOPÁGINAS, INC.

Querellados –
Peticionarios

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Carolina

Caso Núm.:
CA2019CV02622

KLCE202000766

Sobre:
Despido
Injustificado (Ley
80); Discrimen por
Edad (Ley 100);
Procedimiento
Sumario de
Reclamaciones
Laborales (Ley 2)

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 la parte peticionaria, Infopáginas, Inc., y nos solicita que revisemos una Resolución emitida y notificada el 20 de agosto de 2020. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, denegó la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Infopáginas.

Por los fundamentos que discutiremos se expide el auto discrecional y se revoca la Resolución recurrida.

I

El caso de epígrafe tiene su génesis el 17 de julio de 2019 con la querella presentada por el señor José Monteagudo Pérez sobre despido injustificado y discrimen por razón de edad en contra de Infopáginas. En síntesis, el señor Monteagudo Pérez

alegó que trabajó como *digital media consultant* para Infopáginas hasta el 3 de julio de 2019 cuando fue despedido presuntamente de manera injustificada.

El 6 de agosto de 2019, Infopáginas presentó la *Contestación a la Querrela* en la que negó la mayoría de las alegaciones y alegó afirmativamente que el recurrido fue despedido debido a que incumplió con las expectativas de la empresa en cuanto a las cuotas de venta.

Finalizado el descubrimiento de prueba, Infopáginas presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* en la que sostuvo que el señor Monteagudo Pérez fue despedido justificadamente debido a que no cumplió con un plan de mejoramiento que consistía en un sistema de disciplina progresiva de cuatro (4) pasos, donde se le brindó la oportunidad al recurrido de mejorar su desempeño. No obstante, la parte peticionaria señaló que el señor Monteagudo no cumplió con las expectativas del patrono. A su vez, Infopáginas adujo que las alegaciones de discrimen por edad son totalmente infundadas y falsas.

El señor Monteagudo Pérez presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* en la que admitió que durante el año 2019 no cumplió con ciertos objetivos establecidos por la empresa, pero que los mismos no fueron alcanzados debido a que las métricas de la empresa fueron impuestas de forma caprichosa, arbitraria y discriminatoriamente por la Directora de Ventas, señora Camila Fuster. El recurrido sostuvo que la empresa actuó discriminatoriamente en su contra, ya que no le permitió competir en igualdad de condiciones a la de los restantes miembros de la plantilla de vendedores de la empresa.

Examinados los planteamientos de las partes, el Tribunal de Primera Instancia emitió la Resolución recurrida mediante la que denegó la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Infopáginas.

De conformidad con lo dispuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, el foro recurrido consignó los siguientes hechos incontrovertidos:

1. El querellante comenzó su empleo con Infopáginas, Inc., el 18 de enero de 2013.
2. El salario más alto devengado por el querellante durante sus últimos tres años de empleo fue de \$79,629.06.
3. El 3 de marzo de 2014, el querellante firmó un documento titulado “Documento de Compromiso de Venta” en la cual se comprometió a “cumplir con los procesos y requerimientos establecidos por Infopáginas, Inc., para lograr [su] objetivo de ventas”.
4. Cuando el querellante comenzó su empleo en Infopáginas, Inc., la posición que ocupó en ese momento fue Consultor de Digital.
5. Infopáginas, Inc. se dedica a proveer dos servicios principales a pequeños y medianos comerciantes: [1]) mercadeo para clientes a través de un directorio impreso o guía; y 2) mercadeo a clientes a través de la red cibernética.
6. Luego del Huracán María, y al momento de su despido, los supervisores directos del querellante eran Carlos Cotto y Karla Huertas.
7. Previo al paso del Huracán María, el querellante solamente vendía productos digitales de Infopáginas, Inc. Luego del paso del Huracán María el querellante vendía productos digitales y productos impresos.
8. La cuota de ventas tenía dos componentes, la renovación de clientes activos y la venta a clientes nuevos.
9. Al querellante y a los empleados se le asignaba una cuota mensual. La Sra. Camila Fuster, Directora de Ventas de Infopáginas, Inc., era la persona que asignaba dicha cuota.

10. Durante su empleo con Infopáginas, Inc., el querellante recibió una serie de amonestaciones escritas.
11. El 22 de agosto de 2014, el querellante recibió una acción disciplinaria por inactividad en el sistema Ashcroft.
12. El 25 de septiembre de 2014, el querellante recibió una acción disciplinaria por (sic) porque no existían contratos físicos firmados por dos clientes. Al final del documento se le advirtió que si no hace los ajustes necesarios para cumplir con los procesos y que de incurrir en esa conducta se puede tomar acciones disciplinarias adicionales.
13. El 2 de octubre de 2015, el querellante recibió una acción disciplinaria por no registrar su actividad de venta en Salesforce. Salesforce es la herramienta de Infopáginas, Inc. donde se registran las actividades de ventas y lo que tiene que ver con las actividades requeridas para la semana. Al final del documento se le advirtió que si no hace los ajustes necesarios para cumplir con los procesos y que de incurrir en esa conducta se pueden tomar acciones disciplinarias adicionales.
14. El 6 de noviembre de 2015, el querellante recibió una acción disciplinaria por no registrar su actividad de venta en Salesforce. Al final del documento se le advirtió que si no hace los ajustes necesarios para cumplir con los procesos y que de incurrir en esa conducta se pueden tomar acciones disciplinarias adicionales.
15. El 24 de noviembre de 2015, el querellante recibió otra acción disciplinaria por no registrar su actividad de venta en Salesforce. Al final del documento se le advirtió que si no hace los ajustes necesarios para cumplir con los procesos y que de incurrir en esa conducta se pueden tomar acciones disciplinarias adicionales, incluyendo la suspensión y/o terminación de empleo.
16. Infopáginas, Inc. tiene un sistema de disciplina progresiva que se conoce como "Plan de Mejoramiento".
17. Dicho sistema básicamente lo implementan principalmente para empleados que no están cumpliendo con la cuota requerida mensualmente por la empresa.
18. A través del "Plan de Mejoramiento", al empleado le van poniendo unas metas por cada cierto

tiempo par[a] que en esa meta cumpla con la venta que se le requiere.

19. Si llega a la fecha de la meta y no se cumplió, se pasa entonces a lo que viene siendo un segundo paso del plan.
20. En el segundo paso del plan, se vuelve a poner una nueva meta y se evalúa a base de esa nueva meta. Entonces se determina al final de esa nueva meta si se pasa o no a un próximo paso. El proceso sigue así sucesivamente hasta que llega a lo que viene siendo una terminación de empleo.
21. Infopáginas, Inc. implementa el “Plan de Mejoramiento” a través de una documentación que se discute con el empleado. El empleado firma el documento. El supervisor es quien usualmente implementa el “Plan de Mejoramiento”.
22. Cada paso del “Plan de Mejoramiento” conlleva una acción disciplinaria.
23. A través de su carrera en Infopáginas, Inc., el querellante estuvo sujeto a varios planes de mejoramiento.
24. El querellante estuvo sujeto a los siguientes planes de mejoramiento previo al “Plan de Mejoramiento” que llevó a su despido:

| Fecha | Acción Disciplinaria | Referencia |
|-------------------------|----------------------|---|
| 2 de agosto de 2013 | Oral/Written | Véase Anejo 1, p. 49, L. 8-25; p. 50, L. 1-12 y Anejo 8. |
| 3 de febrero de 2014 | | Véase Anejo 1, p. 50, L. 23-25; p. 51, L. 1-25; p. 52, L. 1-22; p. 53, L. 1-8; y Anejo 9. |
| 29 de agosto de 2014 | Coaching | Véase Anejo 1, p. 53, L. 9-25; p. 54, L. 1-25; p. 55, L. 1-23; y Anejo 10. |
| 10 de noviembre de 2014 | Notificación Escrita | Véase Anejo 1 p. 56, L. 15-25; p. 57, L. 1-17 y Anejo 11. |
| 8 de septiembre de 2015 | Coaching | Véase Anejo 1 p. 57, L. 24-25; p. 58, L. 1-25; p. 59, L. 1-22; y Anejo 12. |
| 3 de diciembre de 2015 | Notificación Escrita | Véase Anejo 1 p. 60, L. 14-25; p. 61, L. 1-25 p. 62, L. 1-2 y Anejo 13. |
| 4 de marzo de 2015 | Notificación Escrita | Véase Anejo 1 p. 62, L. 11-25; p. 63, L. 1-25; y Anejo 14. |
| 3 de julio de 2018 | Coaching | Véase Anejo 1 p. 64, L. 7-25; p. 65, L. 1-25 p. 66, L. 1-13 y Anejo 15. |

25. En los planes de mejoramiento antes indicados, el querellante usualmente quedó en el primer o segundo paso. Al no continuar a un próximo paso, el querellante cumplió con las métricas que

la compañía le requería y por lo tanto no se continuó con un próximo paso.

26. En todos los documentos de plan de mejoramiento que le entregaron al querellante la razón fue el incumplimiento con una cuota.
27. El 8 de marzo de 2019, el querellante sostuvo una primera reunión en torno a un “Plan de Mejoramiento – Desempeño y Conducta”. El periodo a evaluar fue febrero de 2019. El documento suscrito el 8 de marzo de 2019 consistió en el primer paso del Plan de Mejoramiento.
28. Los términos de dicho plan de mejoramiento son los siguientes:

“Todo empleado que no cumpla con las cuotas y los objetivos de su puesto, estará en un plan de mejoramiento el cual consta de evaluaciones de desempeño periódicas, en plazos de tiempo específicos, determinados por el supervisor. El plan de mejoramiento consiste de 4 etapas de acción disciplinarias consecutivas que puedan culminar en la terminación de empleo. El empleado pasará de una etapa a la próxima, mientras no demuestre haber cumplido con los objetivos de mejoramiento establecidos por su supervisor durante la duración de esa etapa. El empleado solo saldrá del plan de mejoramiento si transcurren 3 meses de forma consecutiva en los cuales haya cumplido con las cuotas y objetivos de su puesto, desde la última etapa de acción disciplinaria. Todo plan de mejoramiento debe ser discutido y firmado por el empleado. El plan de mejoramiento se debe mantener en el expediente de empleado en el área de Recursos Humanos.”
29. En el primer paso el tipo de acción que se impuso fue un “coaching”.
30. Para el mes de febrero de 2019, el querellante obtuvo un resultado de \$683 y \$408, para un total de \$1,091.00. No obstante, la meta para ese mes era de \$2,598.00 por lo que el querellante alcanzó un cuarenta y dos por ciento (42%) de la meta establecida.
31. La próxima reunión con el querellante iba a ser el 15 de marzo de 2019 e Infopáginas, Inc. esperaba que el querellante obtuviera cobros por \$1,050 en Metro y \$350 en Norte.
32. Al querellante le especificaron que la próxima acción a seguir de no cumplir con las cuotas y/o

acuerdos establecidos iba a ser una “Notificación Escrita”.

33. El querellante firmó el documento del primer paso.
34. Metro es lo que Infopáginas, Inc. define como área metropolitana incluyendo Toa Alta y Toa Baja. Norte era de Vega Baja, Vega Alta hasta llegar a Quebradillas.
35. Para el periodo de evaluación que culminaba el 15 de marzo de 2019, el querellante obtuvo un resultado de \$327.00. No obstante, aunque el querellante no se encontraba en el “pacing” solicitado según documento discutido el 8 de marzo, se sostuvo una reunión presencial donde de forma verbal el Sr. Carlos Cotto le comunicó que en consideración a las gestiones que había mantenido hasta el momento, se le estaría extendiendo la fecha para evaluación hasta una vez culminado el mes de marzo entendiéndose que, para ese momento, debía completar un mínimo del 70% de dicho periodo. Su cuota para el mes de marzo contemplaba \$2,799.00 en ventas que culminaron en \$2,228 alcanzando así el 80% de su cuota. Es por esto que el querellante no recibió ningún PIP por resultados del mes de marzo. La próxima reunión documentada sostenida con el querellante se llevó a cabo el 6 de mayo de 2019 para discutir resultados del mes de abril.
36. El 6 de mayo de 2019, el querellante sostuvo una segunda reunión en torno a un “Plan de Mejoramiento – Desempeño y Conducta”. El periodo evaluado fue abril de 2019. El documento suscrito el 8 de marzo de 2019 consistió en el segundo paso del Plan de Mejoramiento.
37. Para el mes de abril de 2019, el querellante obtuvo un resultado de \$499 y \$325, para un total de \$824.00. No obstante, la meta para ese mes era de \$2,798.00 por lo que el querellante alcanzó un veintinueve (29%) de la meta establecida.
38. La acción impuesta por Infopáginas, Inc. en el segundo paso fue una “Notificación Escrita”.
39. El próximo término para el querellante iba a ser hasta el 17 de mayo de 2019 e Infopáginas, Inc. esperaba que el querellante obtuviera cobros por \$1,428 en Metro y \$228 en Norte.

40. Al querellante le especificaron que la próxima acción a seguir de no cumplir con las cuotas y/o acuerdos establecidos iba a ser una “Advertencia Final”.
41. El querellante firmó el documento del segundo paso.
42. Para el periodo de evaluación que culminó el 17 de mayo de 2019, el querellante obtuvo un resultado de \$1,073.00. Al igual que en el periodo de evaluación de marzo, se le otorgó una extensión para completar el mes y evaluar su resultado contra su cuota del mes completo. En este caso siendo una cuota para el periodo de mayo de \$2,898. Dichos resultados fueron discutidos el 7 de junio de 2019.
43. El 7 de junio de 2019, el querellante sostuvo una tercera reunión en torno a un “Plan de Mejoramiento – Desempeño y Conducta”. El periodo a evaluar fue mayo de 2019. El documento suscrito el 8 de marzo de 2019 consistió en el tercer paso del Plan de Mejoramiento.
44. Para el mes de mayo de 2019, el querellante obtuvo un resultado de \$738 y \$982, para un total de \$1,720.00. No obstante, la meta para ese mes era de \$2,898.00 por lo que el querellante alcanzó un cincuenta y nueve por ciento (59%) de la meta establecida.
45. La acción impuesta por Infopáginas, Inc. en el tercer paso fue una “Advertencia Final”.
46. El próximo término para el querellante iba a ser hasta el 28 de junio de 2019 e Infopáginas, Inc. esperaba que el querellante obtuviera cobros por \$3,199 en Metro.
47. Al querellante le especificaron que la próxima acción a seguir de no cumplir con las cuotas y/o acuerdos establecidos iba a ser una terminación de empleo.
48. El querellante firmó el documento del tercer paso.
49. El 3 de julio de 2019, el querellante sostuvo una cuarta reunión en torno a un “Plan de Mejoramiento – Desempeño y Conducta”. El periodo a evaluar fue del 1 de junio de 2019 al 30 de junio de 2019.
50. Para el mes de junio de 2019, el querellante obtuvo un resultado de \$893. No obstante, la

meta para ese mes era de \$3,199.00 por lo que el querellante alcanzó un veintiocho por ciento (28%) de la meta establecida.

51. La acción impuesta por Infopáginas, Inc. en este paso fue el despido.
52. El querellante firmó el documento del último paso.
53. Entre las evaluaciones de febrero de 2019, abril 2019, mayo 2019 y junio 2019, no hubo un periodo de tres meses donde el querellante hubiese cumplido con la cuota impuesta.
54. El querellante fue despedido por Infopáginas, Inc. efectivo el 3 de julio de 2019.
55. Hay situaciones que pueden llevar a que un periodo de tiempo particular objeto de evaluación bajo un "Plan de Mejoramiento" sea prorrateado. A manera de ejemplo, si el empleado utiliza su licencia por enfermedad durante dicho periodo, entonces, el mismo puede ser prorrateado. A esos efectos, la regla establecida en Infopáginas, Inc. sobre la misma es que se prorratean los días ausentes cuando estos excedan tres (3) días consecutivos por concepto de licencia de vacaciones o enfermedad. Ningún periodo de licencia por vacaciones o enfermedad menor de cuatro (4) días de ausencias consecutivas es prorrateado.
56. En cuanto al Sr. José Monteagudo Pérez, éste se ausentó cinco (5) días durante el mes de junio de 2019. Estuvo ausente el 12, 17 y del 19 al 21 de junio de 2019. El Sr. Monteagudo Pérez no estuvo ausente más de tres días consecutivos durante el mes de junio de 2019 por lo que no procedía que se prorrateara su cuota de ventas para dicho mes.
57. Habiendo dicho lo anterior, aún si se hubiese prorrateado su cuota de ventas para el mes de junio de 2019, el Sr. Monteagudo Pérez no hubiese cumplido con la misma. El mes de junio de 2019 tuvo veinte (20) días laborables. La cuota del Sr. Monteagudo Pérez para el mes de junio de 2019 era de \$3,199.00. Éste obtuvo un resultado de ventas para dicho mes de \$563.00. A continuación, tres tablas que reflejan el cumplimiento del Sr. Monteagudo Pérez con la cuota regular, la cuota prorrateada a tres (3) días y la cuota prorrateada a cinco (5) días:

| | | |
|----------------|-------------------|--------------------------------------|
| Cuota Completa | Ventas Junio 2019 | Cumplimiento porcentual con la Cuota |
| \$3,199.00 | \$563.00 | 18% |

| | | |
|---------------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Cuota Prorrataada Tres (3) Días | Ventas Junio 2019 | Cumplimiento porcentual con la Cuota |
| \$2,719.15 | \$563.00 | 21% |

| | | |
|----------------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Cuota Prorrataada Cinco (5) Días | Ventas Junio 2019 | Cumplimiento porcentual con la Cuota |
| \$2,399.25 | \$563.00 | 23% |

58. Al Sr. Monteagudo Pérez se le asignaron 129 cuentas en el año 2018. Para el año 2019, 59 de dichas cuentas estaban sujetas a autorenovación. Otras 37 cuentas le fueron reasignadas al Sr. Monteagudo en el año 2019 para que las renovara. Las últimas 33 cuentas fueron asignadas a otros doce vendedores en el año 2019, sin que se le haya designado un mayor número de cuentas a un vendedor particular.

59. Más aún, al Sr. Monteagudo Pérez se le asignaron en el año 2019 un total de 86 cuentas para renovar. De esas 86 cuentas, 37 cuentas eran del año anterior del propio Sr. Monteagudo y el restante (49 cuentas) provenían de otros vendedores.

60. El Sr. Monteagudo Pérez estaba en un grupo de cuatro empleados que se dedicaban principalmente (sic) a las ventas de Digital. Además del Sr. Monteagudo, estaban el Sr. Carlos Vázquez, la Sra. Giselle Huertas y la Sra. Mónica Rivera. En término de las renovaciones, el Sr. Monteagudo Pérez era el empleado de menor desempeño. A esos efectos, el porcentaje de renovación de contratos/clientes de estos empleados entre junio de 2018 y junio de 2019 era como sigue:

| Empleado | Porcentaje de Renovación |
|-----------------------|--------------------------|
| José Monteagudo Pérez | 29% |
| Carlos Vázquez | 50% |
| Giselle Huertas | 60% |
| Mónica Rivera | 58% |

61. El Sr. Pedro González fue también empleado del Departamento de Ventas de Infopáginas, Inc., Inc. (sic). Al igual que el Sr. Monteagudo Pérez, el Sr. González estuvo sujeto a varios “Plan de Mejoramiento” durante su empleo en Infopáginas, Inc., Inc. (sic). Más aún, el Sr. González también logró cumplir en varias ocasiones con los parámetros aplicables para salir del “Plan de Mejoramiento”. Sin embargo, en octubre de 2019, el Sr. González no pudo cumplir con la cuota de ventas necesaria establecida para el mes de octubre de 2019 por lo que también fue

despedido efectivo el 4 de noviembre de 2019, conforme al “Plan de Mejoramiento” establecido.

62. Al momento en que comenzó a trabajar con Infopáginas, Inc., el querellante tenía 42 años de edad.
63. Al momento de su despido, el querellante tenía 49 años de edad.
64. En el tiempo en que el querellante estuvo trabajando durante sus últimos dos años en Infopáginas, Inc., no le hicieron algún comentario en cuanto a su edad.
65. Para la fecha del despido del querellante, Infopáginas, Inc. tenía 77 empleados.

El foro primario concluyó que existía controversia sustancial en torno a los siguientes hechos:

1. Determinar si el denominado Plan de Mejoramiento constituye una política adoptada por la querellada en su manual de empleados o en un documento escrito independiente;
2. Determinar si el denominado Plan de Mejoramiento, fue entregado formalmente al querellante;
3. Determinar si las sanciones disciplinarias impuestas al querellante durante su empleo con la querellada justifican su despido;
4. Determinar si las cuotas de ventas asignadas al querellante fueron razonables;
5. Determinar si el procedimiento seguido por la querellada para asignar las renovaciones de las cuentas fue razonable;
6. Determinar las razones por las cuales el querellante incumplió las cuotas de ventas que le asignó la querellada y si éstas son atribuibles a éste, a la querellada o a otras personas o circunstancias.
7. Determinar si el querellante fue discriminado por edad en la asignación de las cuentas que debían renovarse[.]

Inconforme, la parte peticionaria presentó el recurso que nos ocupa y señaló que el Tribunal de Primera Instancia cometió los siguientes errores:

- Erró el Honorable TPI al considerar controvertidos hechos [sobre] los cuales Monteagudo no sometió apoyo los requiere la Regla 36.2.
- Erró el Honorable TPI al determinar hechos en controversia basado en una declaración jurada del querellante que violenta lo establecido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo*.
- Erró el Honorable TPI al encontrar en controversia los hechos materiales que fueron sin duda alguna admitidos por el recurrido y sobre los cuales ya el Honorable TPI había hecho determinaciones de hechos.
- Erró el Honorable TPI al determinar hechos en controversia a pesar de que realmente eran controversias de derecho.
- Erró el Honorable TPI al denegar la Solicitud de Sentencia Sumaria presentadas por Infopáginas.

El señor Monteagudo Pérez compareció mediante *Moción de Desestimación Bajo la R. 83(B)(1) del Reglamento* en la que arguyó que carecíamos de jurisdicción para entender en los méritos del caso por recurrir Infopáginas de una Resolución interlocutoria de conformidad a la autolimitación que nos impone la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. La parte peticionaria se opuso. Perfeccionado el caso, 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 controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 727 (1994).

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 transcendencia 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. Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80)¹, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015). *González Santiago v. Baxter Health Care*, 2019 TSPR 79, 202 DPR __ (2019), res. 25 de abril de 2019, pág. 12.

En consonancia con su propósito, dicha pieza legislativa establece que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por su patrono (además del sueldo devengado), típicamente denominada como la mesada. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Sin embargo, amerita señalar que según se ha establecido doctrinalmente, “en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. Véase, *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). Por ende, la Ley 80, *supra*, no

¹ Destacamos que la Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, aprobada el 26 de enero de 2017.

proscribe la acción del despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. Véase, Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-11 (2000).

Si no la hay, el remedio provisto es la imposición al patrono del pago de la mesada a favor del empleado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011). Así, la mesada constituye el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre que no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. (Citas omitidas). *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230-231 (2015).

De otra parte, destacamos que una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 L.P.R.A. 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 385.

De tal forma, "[l]a Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa.² De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la

² 29 LPRA § 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba". (Cita omitida). *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

Asimismo, la propia Ley Núm. 80 estatuye claramente las ocasiones en las que un patrono tendrá justa causa para desvincular a un empleado del puesto. De este modo, en su Artículo 2 reconoce que:

Art. 2. - Justa causa para el despido.

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

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

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

[...]

29 L.P.R.A. sec. 185b. (Énfasis nuestro.)

Sin embargo, esas tres instancias, al igual que las demás que se enumeran en la Ley Núm. 80, "son solo ejemplos de las posibles causas que constituyen justa causa para el despido". Esto se debe a que "el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever".

La Ley Núm. 80 "no pretende, ni puede, considerar 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". En otras palabras, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa. (Citas omitidas). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, pág. 930.

Por esa razón, los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 13.

Cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, *supra*, el cual establece lo siguiente: "No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". *Id.*, págs. 930-931. *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 13.

Con esa regla como norte, y a modo de excepción, hace más de treinta y cinco años nuestra más alta instancia judicial reconoció 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". *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). Es decir, aunque la Ley Núm.80 "no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio". *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). *Id.*, págs. 931. *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 13.

En esos casos particulares, "la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido]. (Citas omitidas). *Id. González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, págs. 13-14.

C. 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 *et seq.*, 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.

III

La controversia principal del caso ante nuestra consideración gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al denegar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Infopáginas.

La parte peticionaria sostiene que no existe controversia de hechos en el caso de epígrafe que le hubiesen impedido al Tribunal de Primera Instancia disponer del mismo por la vía sumaria. Infopáginas arguye que el foro recurrido consignó en su Sentencia todos los hechos propuestos como controvertidos, según fueron esbozados en la *Moción de Sentencia Sumaria*. A su vez, la parte peticionaria adujo que el señor Monteagudo Pérez no controvirtió los hechos y que el recurrido se basó en conjeturas y meras especulaciones para tratar de rebatir la moción de sentencia sumaria.

De otra parte, el señor Monteagudo Pérez solicitó la desestimación del recurso basado en la autolimitación de la revisión de las resoluciones interlocutorias de conformidad con la

Ley Núm. 2, *supra*. Por envolver este planteamiento, la jurisdicción de este foro revisor, amerita que atendamos el asunto con carácter prioritario. Adelantamos que no le asiste la razón.

Nuestro Tribunal Supremo en *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 492 (1999), estableció que, a modo de excepción, debíamos autolimitarnos “en aquellos casos de resoluciones interlocutorias dictadas al amparo de la Ley Núm. 2, con excepción de aquellos supuestos en que la misma se haya dictado sin jurisdicción por el tribunal de instancia y en aquellos casos extremos en los cuales los fines de la justicia requieran la intervención del foro apelativo; esto es, en aquellos casos extremos en que la revisión inmediata, en esa etapa, *disponga del caso, o su pronta disposición, en forma definitiva* o cuando dicha revisión inmediata tenga el efecto de evitar una "grave injusticia". (Énfasis nuestro). Por consiguiente, al estar ante nuestra consideración la procedencia de una moción dispositiva, estamos facultados para considerarla, al estar contemplada dentro de las excepciones a la norma de autolimitación, según establecidas por el Alto Foro.

Luego de realizar una revisión de *novo* de la *Moción de Sentencia Sumaria* y la Oposición, dispondremos del caso de forma definitiva, toda vez que examinado el expediente apelativo concluimos que no existen controversias de hechos en el pleito de marras, por lo que resulta innecesario la celebración de un juicio en su fondo.

Surge del expediente apelativo, que Infopáginas desglosó de forma concisa y organizada los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no existía controversia de hechos. A su vez, apoyó su solicitud con documentos, tales como el Documento de

Compromiso de Venta firmado el 3 de marzo de 2014, el memorando disciplinario de 22 de agosto de 2014 sobre Inactividad en el Sistema de ActSoft, el memorando sobre Incumplimiento de Política de 23 de septiembre de 2015, memorando sobre el registro en el sistema Salesforce de 28 de septiembre, 2 y 24 de noviembre de 2015. Asimismo, anejó los planes de mejoramiento sobre ejecución de ventas o *Performance Improvement Plan* con fecha de 31 de julio de 2013, 3 de febrero de 2014, 29 de agosto de 2014, 10 de noviembre de 2014, 8 de septiembre de 2015, 1 de diciembre de 2015, 4 de marzo de 2016, 3 de julio de 2018, 8 de marzo de 2019, 6 de mayo de 2019, 7 de junio de 2019 y 3 de julio de 2019.

Luego de un estudio minucioso del expediente apelativo, la moción de sentencia sumaria, sus anejos y la oposición a la mencionada solicitud, concluimos, que el foro de primera instancia incidió al denegar la *Moción de Sentencia Sumaria*.

Surge del expediente apelativo que Infopáginas es una empresa dedicada a la venta de anuncios impresos y digitales. Asimismo, de los documentos anejados por el patrono en su solicitud de sentencia sumaria, los cuales pertenecen al expediente laboral del recurrido, se desprende que el señor Monteagudo Pérez comenzó a trabajar para Infopáginas el 18 de enero de 2013 en la plaza de *digital media consultant* hasta el 3 de julio de 2019. Como parte de las expectativas y funciones de la plaza que ocupaba el recurrido, se le exigía al vendedor cumplir con una cuota mensual de ventas, la cual tenía dos (2) componentes, la renovación de clientes activos y la venta a clientes nuevos. Así le fue notificado al señor Monteagudo Pérez en el *Documento Compromiso de Ventas* en el cual se comprometió

a cumplir con los procesos y requerimientos de Infopáginas para logra su objetivo de ventas.

Debido al incumplimiento con las cuotas mensuales de ventas, Infopáginas incluyó al recurrido en un plan de mejoramiento que consistía en evaluaciones de desempeño periódicas. El plan consistía en cuatro (4) etapas de acción disciplinarias consecutivas las cuales podían culminar en la terminación de empleo. El empleado sólo saldría del plan de mejoramiento si transcurrían tres (3) meses de forma consecutiva en los cuales cumpliera con las cuotas y objetivos de su puesto.

Del expediente apelativo se desprende que el recurrido incumplió las cuotas de ventas en varias ocasiones. Sin embargo, en el año 2019 el incumplimiento fue reiterado, por lo que en febrero de 2019 se le proporcionó un *coaching* debido a que incumplió su meta mensual de \$2,598.00, alcanzando un 42% de la cuota. Posteriormente, en el mes de abril de 2019 el recurrido alcanzó un 29% de su cuota mensual de \$2,798.00. En el mes de abril el señor Monteagudo Pérez vendió un total de \$824.00. El recurrido continuó en el Plan de Mejoramiento y en el mes de mayo de 2019, vendió \$1,073.00, a pesar de que su cuota mensual para dicho mes era de \$2,898.00. En el mes de junio el recurrido alcanzó el 59% de su cuota mensual. Finalmente, el 3 de julio de 2019 se discutió el plan en el que alcanzó 28% de su cuota vendiendo \$893 de la cuota de \$3,199.00. Por último, luego de evaluar el desempeño del señor Monteagudo Pérez como vendedor y el incumplimiento con las metas establecidas, el 3 de julio de 2019 fue cesanteado.

A base de lo anterior, concluimos que Infopáginas le proveyó al recurrido las herramientas y oportunidades necesarias

para corregir las faltas señaladas por la empresa. El señor Monteagudo Pérez recibió seguimiento mediante memorandos y reuniones con la gerencia de la empresa. En dichas reuniones y memorandos se le detallaban por escrito las áreas que debía mejorar y cómo ejecutar sus tareas diligentemente. Es importante destacar que, el plan de disciplina progresiva no fue fructífero, toda vez que el recurrido no demostró un progreso significativo en sus ventas.

Por consiguiente, no albergamos dudas en cuanto a que en el caso de epígrafe, Infopáginas derrotó sumariamente la presunción de despido injustificado, al proveer suficiente prueba documental mediante la que incontrovertiblemente estableció la falta de competencia del señor Monteagudo Pérez para desempeñar cabalmente la plaza de vendedor. Como vimos, el patrono le brindó múltiples oportunidades para mejorar su desempeño. En ese sentido, no hay indicios de que Infopáginas actuara caprichosa o festinadamente al despedir del empleo al señor Monteagudo Pérez debido a que este incumplió con los objetivos que su puesto requería.

Además, el expediente se encuentra huérfano de prueba para establecer la existencia del discrimen. Sabido es que no todo despido injustificado es discriminatorio, pero todo despido discriminatorio sí es injustificado. El señor Monteagudo Pérez sostiene que fue discriminado por razón de su edad. Sin embargo, el recurrido no pudo demostrar que hubo un despido o acción perjudicial ni que el despido fue sin justa causa. Conforme expresamos, el recurrido no fue objeto de un despido sin justa causa, por lo que no logró activar la presunción de la existencia de alguna acción discriminatoria en su contra.

Por todo lo anterior, las circunstancias antes mencionadas nos mueven a determinar que el despido del recurrido no fue caprichoso, abusivo ni discriminatorio. En ese sentido, Infopáginas demostró satisfactoriamente que tenía justa causa para el despido del señor Monteagudo Pérez y que dicha separación estuvo únicamente motivada por el interés de proteger la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la compañía.

IV

Por los fundamentos esbozados, se expide y se revoca la Resolución recurrida.

Notifíquese.

Lo acordó y manda el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez Ortiz Flores disiente sin opinión escrita.

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