

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

LAURA M. DELGADO  
SELLAS

Apelante

v.

CENTRO DE ESTUDIOS  
MULTIDISCIPLINARIOS

Apelada

KLAN201801295

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

Caso Núm.:  
D PE2015-0884

Sobre:  
Despido Injustificado;  
Cobro de Salarios; y  
Daños y Perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramos Torres, la Juez Brignoni Mártir<sup>1</sup> y el Juez Bonilla Ortiz.

Brignoni Mártir, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de septiembre de 2021.

El 20 de noviembre de 2018, la señora Laura Milagros Delgado Sellas (Sra. Delgado Sellas o parte apelante) presentó ante nos una *Apelación*. En esta, nos solicita que revoquemos *Sentencia* emitida el 16 de octubre de 2018, notificada el 19, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón. Mediante la cual el tribunal *a quo* desestimó sumariamente con perjuicio la *Demanda* presentada por la parte apelante.

Por los fundamentos que exponemos a continuación se *confirma* el dictamen recurrido.

I.

El 6 de noviembre de 2015, la Sra. Delgado Sellas incoó *Demanda* contra el Centro de Estudios Multidisciplinarios (CEM o parte apelada) por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, al amparo del procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En esencia, alegó que, previo a su despido injustificado,

---

<sup>1</sup> Mediante Orden Administrativa Núm. TA-2021-031 se designa a la Juez Brignoni Mártir, en sustitución de la Juez Jiménez Velázquez, ya que ésta se acogió a los beneficios del retiro.

fue suspendida de empleo y sueldo en violación del proceso establecido por el Reglamento de Conducta y Disciplina del CEM y que dicho despido fue en efecto una represalia por haber cursado una reclamación extrajudicial contra CEM. Por ello, reclamaba el pago de \$4,300.00 por salarios dejados de devengar; la suma de \$50,000.00 en concepto de indemnización por despido injustificado; el pago de \$1,000,000.00 por los daños, perjuicios y angustias mentales que le fueron ocasionados; y \$90,000.00 en concepto de gastos, costas y honorarios de abogados. Por su parte, el 30 de noviembre de 2015, CEM presentó su *Contestación de Querrela*. Adujo, en síntesis, que el despido de la Sra. Delgado Sellas fue justificado, toda vez que se basó en su patrón de conducta inapropiada dirigida hacia sus subalternos y por tomar represalias en contra de los empleados que reportaron dicha conducta impropia en la oficina de recursos humanos del CEM. Sostuvo, además, que el despido no estuvo relacionado con la reclamación extrajudicial remitida por la Sra. Delgado Sellas con posterioridad a haber iniciado la investigación en su contra por la alegada conducta impropia.

Posteriormente, el 8 de septiembre de 2016, el foro primario determinó que los daños se reclamaban bajo la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA 194 *et seq.* De igual modo removió el caso del proceso sumario de la Ley Núm. 2 y convirtió el pleito en uno por la vía ordinaria. Transcurrido varios incidentes procesales, el 30 de abril de 2018, CEM presentó una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*. Argumentó que hubo justa causa para el despido de la Sra. Delgado Sellas debido a que ésta incurrió en un patrón de conducta repetitiva que violentaba las reglas del CEM. De igual manera, adujo que, como el despido fue justificado, la posterior reclamación extrajudicial no constituye una actividad protegida bajo la Ley Núm. 115. Por tal razón, solicitó la desestimación de la alegación bajo la Ley Núm. 115. Por lo que, el 25 de mayo de 2018, la Sra. Delgado Sellas presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.

El 22 de mayo de 2018, notificada el 24, el TPI emitió una *Orden* mediante la cual, entre otras cosas, dispuso que no se autorizarían réplicas a la oposición de la sentencia sumaria. No obstante, el 31 de mayo de 2018, CEM solicitó autorización para presentar su *Réplica a Oposición de Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*, lo cual sometió en esa misma fecha. El 1 de julio de 2018, la Sra. Delgado Sellas presentó un *Urgente Escrito* mediante el cual solicitó que se tenga por no presentada la *Réplica* radicada por CEM.

El 16 de octubre de 2018, notificada el 19, el TPI dictó Sentencia mediante la cual declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* radicada por CEM. Inconforme, el 20 de noviembre de 2018, la Sra. Delgado Sellas acudió ante nos mediante recurso de *Apelación*. En este, nos señala lo siguiente:

Primer Error: Erró el TPI al concluir que medió justa causa en el despido de la Apelante

Segundo Error: Erró el TPI al concluir que el Apelado no incurrió en represalias.

Tercer Error: Erró el TPI al adjudicar mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuestiones de credibilidad, haciendo generalizaciones de hechos que no están apoyadas por la evidencia admisible presentada, descartado [sic] su obligación de aquilatar la prueba y aplicar la ley imparcialmente.

Luego de varios tramites procesales adicionales, el 13 de enero de 2019, dictamos Sentencia mediante la cual desestimamos el recurso por falta de jurisdicción por falta de notificación a la parte apelada. Posterior a ello, 11 de agosto de 2020, el Tribunal Supremo de Puerto Rico emitió una *Sentencia* mediante la cual revocó la nuestra por entender que tenemos jurisdicción y remitió el recurso ante nuestra consideración para la resolución en los méritos. Teniendo presente el escrito de *Apelación* y el *Alegato de la Apelada*, el 14 de septiembre de 2020 emitimos *Resolución* mediante la cual le concedimos a ambas partes el término de 10 días para mostrar causa por el cual el recurso no debería intimarse como perfeccionado y resolverlo en sus méritos. El 2 de octubre de 2021, la Sra. Delgado Sellas presentó su *Moción en Cumplimiento de Orden*, en la cual reservó su derecho de presentar Alegato Suplementario. El mismo 2 de

octubre, CEM Presentó su *Moción en Cumplimiento de Orden y en Torno a Regla 22 de ese Honorable Tribunal*, mediante esta solicitó añadir al apéndice la minuta que corresponde a la Conferencia con Antelación a Juicio celebrada el 1 de marzo de 2018.

Luego de la incomparecencia de la Sra. Delgado Sellas, para presentar un alegato suplementario, el recurso se tiene por perfeccionado por lo que procedemos a resolver.

## II.

### **A. Sentencia sumaria**

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Mejías et al. V. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288 (2012). Su función esencial es permitir en los litigios de naturaleza civil que una parte pueda mostrar previo al juicio que, tras las partes contar con la evidencia que ha sido debidamente descubierta, no existe una controversia material de hecho que deba ser dirimida en un juicio plenario y que, por tanto, el tribunal está en posición de aquilatar esa evidencia para disponer del caso ante sí. *Rodríguez Méndez, et als v. Laser Eye*, 195 DPR 769 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 128.

El mecanismo de la sentencia sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. Esta Regla dispone que la solicitud de sentencia sumaria puede ser presentada por cualquiera de las partes que solicite un remedio por medio de una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada

que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de Derecho, procede hacerlo. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*. Es decir, únicamente procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto los hechos materiales, por lo que lo único que queda, por parte del poder judicial, es aplicar el Derecho. *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E*, 192 DPR 7 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820 (2010).

Cabe señalar que, un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del Derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914 (2010). La calidad del “hecho material” debe ser suficiente como para que sea necesario que un juez o jueza la dirima a través de un juicio plenario. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*. Es decir, luego de aquilatar prueba testifical y de dirimir cuestiones de credibilidad.

Para demostrar de manera efectiva la inexistencia de controversia de hechos, la parte promovente está obligada a exponer las alegaciones de las partes, desglosar los hechos sobre los cuales aduce no hay controversia en párrafos debidamente numerados y para cada uno de ellos deberá especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que los apoye y las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia argumentando el derecho aplicable. Regla 36.3 (a) (1)-(4) de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, *supra*, pág. 432.

La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria, según la citada Regla 36.3, *supra*, deberá controvertir la prueba presentada por la parte que la solicita. Para ello, deberá cumplir con los mismos requisitos con los que tiene que cumplir el proponente, pero, además, su solicitud deberá contener:

[U]na 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. Regla 36.3 (b) (2), supra.

De no oponerse, correrá el riesgo de que la solicitud de sentencia sumaria sea acogida por el tribunal y se resuelva en su contra. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215; *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000).

Toda duda sobre la existencia de una controversia de hechos *bona fide* debe ser resuelta contra la parte que solicita la sentencia sumaria. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Córdova Dexter v. Sucesión Ferraiuoli*, 182 DPR 541 (2011). Por lo tanto, al determinar si existen controversias de hechos que impiden dictar sentencia sumaria, el juzgador debe analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la Moción en Oposición, así como los que obren en el expediente. Dicho examen debe ser guiado por el principio de liberalidad a favor de la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra. De existir dudas sobre la existencia de una controversia de hechos, estas deben resolverse en contra del promovente ya que este mecanismo procesal no permite que el tribunal dirima cuestiones de credibilidad. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 610 (2000); *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 DPR 272, 279-280 (1990); *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714, 720 (1986).

Aunque en el pasado se ha referido a la sentencia sumaria como un mecanismo procesal “extraordinario”, ello no significa que su uso esté excluido en algún tipo de pleito. Se ha aceptado la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren la consideración de elementos subjetivos o de intención, cuando de los documentos a ser evaluados en la solicitud de sentencia sumaria surge que

no existe controversia en cuanto a hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 219.

Por otro lado, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, supra, establece que cuando en virtud de una moción se dicta una sentencia que no dispone de la totalidad del pleito, o cuando se deniega el remedio solicitado, el Tribunal tendrá la obligación de resolver formulando una determinación de los hechos controvertidos e incontrovertidos que sean esenciales y pertinentes. La referida Regla establece:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno. Regla 36.4 de Procedimiento Civil, supra, R. 36.4.

El Tribunal Supremo ha enfatizado que, al presentarse una sentencia sumaria, los tribunales tienen el deber de establecer los hechos incontrovertidos y los que están en controversia. Dicha determinación facilita el desfile de prueba, pues los hechos incontrovertidos se dan por probados. Asimismo, colocan a los tribunales apelativos en posición de ejercer su facultad revisora. En *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 221, el Tribunal Supremo precisó:

[A]unque se deniegue la moción, el tribunal deberá establecer los hechos que resultaron incontrovertibles y aquellos que sí lo están. Regla 36.4 de Procedimiento Civil, supra. Para ello, podrán utilizar la enumeración que las partes le presentaron. Incluso, la Regla 36.3 (b) (3) de Procedimiento Civil, supra, requiere que la parte promovida enumere los hechos que a su juicio no están en controversia. Además, los hechos debidamente enumerados e identificados con referencia a la prueba documental admisible presentados en el caso se darán por admitidos si no son debidamente controvertidos. Regla 36.3 (d), supra. Todo esto simplificará el desfile de prueba en el juicio, ya que los hechos incontrovertidos se considerarán probados. (Énfasis nuestro).

En *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, se aclaró el estándar específico que debe utilizar este Tribunal de Apelaciones al momento de revisar denegatorias o concesiones de Mociones de Sentencia Sumaria a la luz de la jurisprudencia revisada y las Reglas de Procedimiento Civil aprobadas en 2009. Primero, el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del TPI al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. Ello implica que, este Tribunal está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y, por consiguiente, le aplican los mismos criterios que la jurisprudencia y la Regla 36, supra, le exigen al foro primario.

Segundo, por estar este foro apelativo en la misma posición que el primario, tenemos la obligación de 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, según fueron pautados en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, este tribunal tiene que examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, estamos compelidos a cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, supra, por lo que tenemos la ineludible obligación de exponer concretamente los hechos materiales que encontramos están en controversia y, de haberlos, cuáles resultan ser incontrovertidos. Esta determinación procede ser hecha en la Sentencia que disponga del caso. También estamos facultados para hacer referencia al listado enumerado de hechos incontrovertidos que determinó el TPI.

Cuarto, de encontrar este Tribunal de Apelaciones que los hechos materiales realmente resultan ser incontrovertidos, procede entonces revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el Derecho.

#### **B. Ley de despido injustificado**

La Ley Núm. 80, supra, ofrece una protección valiosa a los empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado que son

despedidos injustificadamente de su trabajo. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 DPR 20, 36; Véanse: *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015). Dada su naturaleza reparadora, las disposiciones de la Ley 80, *supra*, deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010).

En particular, el Art. 1 del referido estatuto dispone que todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, que es contratado sin tiempo determinado y que sea despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización por despido denominada como “mesada”. 29 LPRA sec. 185a. A esos efectos, la Ley Núm. 80 cumple 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. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*; *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*; *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología*, *supra*; *Romero et als. v. Cabera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

Aunque la Ley Núm. 80 no define lo que constituye despido injustificado el primer párrafo de su Art. 2 establece, a modo de principio general, lo siguiente:

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 [...] 29 LPRA sec. 185b.

El referido artículo también enumera varios escenarios bajo los cuales se justifica el despido de un empleado liberando al patrono de responsabilidad. Algunos de estos supuestos están basados en conducta atribuible al empleado mientras que otros responden a actuaciones del patrono o a la situación económica del negocio. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*; *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664, 680 (2018). En

lo que respecta al comportamiento del empleado, se reputará justa causa para el despido:

- (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 LPRC sec. 185b.

Las instancias citadas, 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. *SLG Torres Matundan v. Centro de Patología*, supra, pág. 930. Esto es así ya que el referido estatuto no pretende ser un código de conducta que incluya todas las faltas y sanciones posibles. Lo anterior es una opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de su empresa. *Jusino et als v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979).

El manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podrían dar lugar a un despido justificado, siempre y cuando las mismas sean razonables. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). A tales efectos, la violación de las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente una copia escrita de las reglas y los reglamentos al trabajador, y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal

funcionamiento del establecimiento. *Íd.*, págs. 382-383; véase, además, *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 689-690; *Jusino et als v. Walgreens*, supra, pág. 573; *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, supra.

Ahora bien, la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta. *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología*, supra, pág. 931; *Srio del Trabajo v ITT*, supra, pág. 543. Ello se deduce de los conceptos “patrón” y “violación reiterada” que el legislador utilizó en los incisos a y c anteriores. *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología*, supra, pág. 930. Cónsono con lo anterior, la *Guía revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, preparada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (30 de junio de 2014), explica que el patrón de conducta impropia o desordenada al que se alude en el estatuto se refiere a que el trabajador incurra reiteradamente en conducta impropia en el curso de su trabajo. Es decir, como regla general, un acto aislado de conducta impropia y desordenada no justifica el despido. *Íd.*

No obstante, dicha regla no es absoluta. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido enfático al advertir que la Ley Núm. 80, *supra*, 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*, supra, pág. 931; *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, supra, pág. 543. De manera que, el despido como sanción a la primera falta, 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 constituye el funcionamiento del negocio. *Íd.*; *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 690. A esos efectos, la falta que dé lugar al despido tiene que ser de tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. *Jusino et als v. Walgreens*, supra, pág. 573; *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643

(1994). En este sentido, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan. *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, págs.573-574.

Es menester advertir que, como parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, en nuestro ordenamiento se ha establecido jurisprudencialmente una presunción de despido injustificado en contra del patrono que despide un empleado. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 428; Véase, además, *Op. Sec Just. Núm. A 77-17*.<sup>2</sup> Para activar la referida presunción, el empleado demandante tiene que demostrar que cumple los requisitos de la causa de acción sobre despido injustificado, esto es: 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.*, 180 DPR 894, 907 (2011). Una vez el empleado ha podido establecer lo anterior, se invierte el peso de la prueba y el patrono viene obligado a demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido estuvo justificado para quedar eximido del pago de mesada. *Íd.; Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, supra. Al tribunal le resta evaluar los hechos para determinar si existió justa causa para el despido. *Jusino et als. V. Walgreens*, supra, pág. 572.

En fin, según se desprende de la normativa anterior, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 380 (2011); *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). Por consiguiente, la Ley Núm. 80, supra, no proscribe la acción del despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa.

---

<sup>2</sup> Opinión Núm. A-77-17, Departamento de Justicia, 24 de enero de 2016.

### **C. Ley de Represalias en el Empleo**

La Ley Núm. 115, supra, es un estatuto de carácter reparador que prohíbe el discrimen contra un empleado por éste intentar ofrecer información o testificar ante un foro administrativo, judicial o legislativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007). Procura proteger a los empleados de las represalias que pudiesen tomar los patronos en su contra por ofrecer algún tipo de expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 136 (2013). Pronunció el Tribunal Supremo que “los intereses de política pública que la ley busca adelantar son de la más alta jerarquía: la protección de los derechos de los trabajadores”. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 673 (2017). Confiere protección “por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra; *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co, Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000).

El artículo 1 del estatuto define al empleado como “cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante contrato oral, escrito, explícito o implícito”. 29 LPR sec. 194; *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, supra, pág. 669. Esta amplia definición es cónsona con el historial legislativo que refleja que se perseguía “proteger a ‘cualquier empleado sin distinción de puesto’, y a ‘todo tipo de empleado (y no sólo a aquellos contratados sin tiempo determinado) [...]”. *Íd.*, pág. 673. La intención legislativa fue que los empleados transitorios estuviesen cobijados por el estatuto para que éstos “puedan participar en actividades protegidas sin temor a que su contrato no sea renovado”. *Íd.*, pág. 674. En su Artículo 2, la ley dispone:

- (a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o

representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.  
29 LPRA sec. 194a (a).

Al empleado que sea amenazado, discriminado en su empleo o despedido por realizar alguna de las actividades protegidas, se le reconoce una causa de acción. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 361 (2009). Podrá instarla “en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió [la] violación”. 29 LPRA sec. 194a (b); *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 393. Al reclamar al amparo de esta ley, el empleado podrá optar por dos vías probatorias: la directa, en la que “deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido” y (2) la indirecta. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012). Si elige la vía indirecta, deberá establecer un caso *prima facie* de represalias mediante prueba de que: (1) participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115 y (2) su patrono, subsiguientemente, le despidió amenazó o discriminó en su contra, el nexo causal. *Íd.*

Respecto al primer criterio, el Tribunal Supremo ha resuelto que acudir al Fondo para acogerse a los beneficios allí provistos es una actividad protegida por la Ley Núm. 115. *Íd.* En cuanto al segundo criterio, se requiere “que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo, subsiguientemente a su incursión en la actividad protegida”. *Íd.*, págs. 445-446. Esa relación de causalidad “puede establecerse mediante un criterio de proximidad temporal”. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra*, pág. 671. Así, para establecer un caso *prima facie*, “basta que el empleado compruebe ‘que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida’. Es decir, para cumplir con el segundo criterio que requiere la Ley Núm. 115, para establecer un caso *prima facie* es suficiente con que se establezca la proximidad temporal”. (Énfasis suplido.) *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*.

Establecidos dichos criterios, surge a favor de la persona empleada una presunción *juris tantum* de infracción a la Ley Núm. 115 que el patrono deberá rebatir al alegar y fundamentar que “tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido”. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 394. Aun así, el empleado podrá prevalecer si prueba que la razón que alegó el patrono fue un pretexto. *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*.

### III.

En su recurso de Apelación, la Sra. Delgado Sellas señala que el TPI incidió al concluir que su despido fue justificado a tenor con la Ley 80 y que no fue en represalias en violación a la Ley 115. Además, alega que el foro primario actuó de manera prejuiciada e imparcial al basar sus conclusiones en hechos que no están apoyados en evidencia admisible. Tratándose el dictamen bajo revisión de una Sentencia dictada sumariamente, nos corresponde, a modo de umbral, examinar si el TPI aplicó correctamente el estándar de revisión de mociones de sentencia sumaria.

#### A.

Tras realizar de *novo* una exhaustiva revisión de la *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por CEM, la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, y sus respectivos anejos, así como la *Sentencia* emitida por el Foro *a quo*, nos es forzoso concluir que la Sra. Delgado Sellas no demostró que contaba con evidencia que pudiera controvertir los hechos presentados y fundamentados por CEM. De nuestro análisis notamos que la solicitud de sentencia sumaria de CEM cumplió con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 (a) de Procedimiento Civil. Entre las formalidades más importantes, desglosó mediante párrafos separados, veintisiete (27) hechos sobre los que entendía que no existía controversia y sustentó cada uno con prueba admisible mediante dieciocho (18) anejos en apoyo a dicha ausencia de controversia. Por el contrario, si bien en su oposición la parte Apelante negó la muchos de los hechos propuestos, no logró controvertir los hechos esenciales a la causa de

acción mediante evidencia sustancial, además de que la misma no cumple con los requerimientos que establece la Regla 36 de Procedimiento Civil. La parte apelante no hizo referencia por separado a muchos de los hechos propuestos por la parte apelada y no controvirtió los mismo con evidencia admisible. En efecto, se limitó a cuestionar la intención de la prueba que fue estipulada por las partes. De manera que, ninguno de los documentos presentados por el Apelante refutó los hechos esenciales debidamente sustentados por CEM en su *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*. La Sra. Delgado Sellas tampoco planteó en su *Oposición* ningún otro hecho esencial que a su juicio estuviera en controversia. Por consiguiente, en virtud de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, el TPI, correctamente, dio por admitidos los hechos materiales a la causa de acción debidamente establecidos por CEM, restándole solo aplicar el derecho.

Según veremos a continuación, el tribunal de instancia también aplicó correctamente el derecho al declarar *Ha lugar* la Moción de Sentencia Sumaria de CEM y desestimar la *Demanda* de la Sra. Delgado Sellas por despido injustificado.

#### B.

El TPI determinó que no hay controversia sobre los siguientes hechos:

1. La demandante empezó a trabajar en CEM el 2 de agosto de 2006 como Subdirectora de Recinto.
2. El CEM nombró a la demandante Directora del Recinto el 28 de septiembre de 2007.
3. Juan Carlos Pagani es el presidente del CEM y supervisor inmediato de Delgado.
4. Lilliana López es Directora de Recursos Humanos del CEM.
5. El Reglamento de Conducta y Disciplina del CEM<sup>3</sup> dispone en su Artículo 20 que “no se permitirá el uso de lenguaje profano u ofensivo, ni la descortesía e insolencia en presencia o hacia estudiantes, empleado o supervisores, o de cualquier otra persona. El Reglamento también dictamina que las amenazas, la intimidación o conducta similar hacia otros empleados, supervisores o jefes o hacia los estudiantes están terminantemente prohibida. Acciones de este tipo podrán ser motivo de suspensión o despido”.
6. El Reglamento de Conducta y Disciplina del CEM dispone en su Artículo 21 dispone que “las amenazas, la intimidación o conducta similar hacia otros empleados, supervisores o jefes o hacia los estudiantes está terminantemente prohibida.

---

<sup>3</sup> El Reglamento de Conducta y Disciplina del CEM fue estipulado por las partes en el Informe de Conferencia.

- Acciones de este tipo podrán ser motivo de suspensión o despido”.
7. La demandante recibió copia del Reglamento de Conducta y Disciplina de Empleados y, como Directora de Recinto, tenía la obligación de conocer el Reglamento y las normas de la institución, cumplir con el mismo y, además, estaba llamada a ponerlo en vigor y asegurarse de que los empleados bajo su supervisión también cumplieran con el mismo.
  8. La demandante sabía que las represalias no estaban permitidas y que no podía tomar represalias en contra de empleados por reportar quejas en la oficina de recursos humanos.
  9. El Reglamento de Conducta y Disciplina del CEM permitía las suspensiones y despidos como sanciones.
  10. El 5 de febrero de 2015, se celebró una reunión entre la demandante, López y la Sra. Yamilis Toledo, asistente de la demandante. Lo discutido durante la reunión se consignó en una Minuta.<sup>4</sup>
  11. La reunión se celebró porque Toledo se quejó de cómo la demandante se estaba comportando de manera agresiva en su trato a Toledo y así se lo dejó saber a la demandante. López, además, le expresó a la demandante que tenía que tratar a los empleados con respeto. López, también le manifestó a la demandante que no podía tomar represalias.
  12. El 16 de septiembre de 2015, López, como Directora de Recursos Humanos, le envió a Pagani un correo electrónico informando de las quejas que se habían recibido en la Oficina de Recursos Humanos relacionadas con el trato descortés de la demandante hacia varios empleados.<sup>5</sup>
  13. El correo electrónico de López de 16 de septiembre de 2015, hizo referencia a las quejas presentadas por los empleados Toledo, Mayra Zuleyka Cedeño, José Arce, Héctor Dávila, Arnaldo Díaz, Alberto Diéguez y Marisol Colón en contra de la demandante por conducta similar. López incluyó las quejas y documentos relacionados a estas como anejos en su correo electrónico.
  14. En su correo electrónico a Pagani, López incluyó la queja de Arce de 1 de abril de 2015 y resumió e incluyó la información recopilada en la oficina de recursos humanos sobre cómo la demandante trataba a Arce que incluía gritarle, faltarle el respeto y tratarlo de manera hostil.
  15. En su Correo electrónico a Pagani, López incluyó las quejas de Toledo y le resumió e incluyó la información recopilada en la oficina de recursos humanos sobre cómo la demandante trataba a Toledo desde el comienzo del año 2015, incluyendo el ambiente hostil creado por la demandante a Toledo por ésta haber presentado la queja que incluye cómo le gritaba, la trataba de manera descortés hasta decir en voz alta que no la quería de secretaria y que venían más despidos.
  16. En su correo electrónico a Pagani, López le incluyó la queja de 4 de septiembre de 2015 de Cedeño y resumió e incluyó la información recopilada en la oficina de recursos humanos sobre cómo la demandante trataba a Cedeño que incluía gritarle, falta de respeto y hacer comentarios alusivos a que se quedaría sin trabajo por Cedeño haberse negado ir a la oficina de recursos humanos a defender a la demandante de una queja que otro empleado, Dávila, había presentado en contra de Delgado.
  17. López consignó en su correo electrónico de 16 de septiembre a Pagani que era “importante que esta situación se trabaje con premura, los empleados están descontentos, se sienten que no los podemos ayudar, más aun, sienten que si se quejan en nuestra oficina les va peor. Nuestro deber como empresa y en

---

<sup>4</sup> La Minuta de la reunión del 5 de febrero de 2015 fue estipulada por las partes en el Informe de Conferencia.

<sup>5</sup> El correo electrónico del 16 de septiembre de 2015 fue estipulado por las partes en el Informe de Conferencia.

la Oficina de Recursos Humanos es velar por el bienestar de nuestros empleados, que se hagan cumplir las reglas y con las leyes laborales. El acoso a los empleados, el maltrato, las faltas de respeto y las represalias están prohibidos por ley y contempladas e[n] nuestro reglamento. Un caso aislado podría ser un empleado descontento con su supervisor haciendo una queja, pero ya son muchos que se quejan en diferentes ocasiones de la misma persona y de por situaciones similares. Esto nos puede reflejar que es muy probable que la conducta que alegan las personas sea real. Debo señalar que aunque no se ha realizado una queja formal es de su conocimiento que miembros de su staff también se han quejado por el comportamiento y actitud de la señora Delgado. Esto no debe continuar ocurriendo, de no atenderse estas situaciones podrían tener consecuencias mayores en el futuro”.

18. El CEM contrató al Lcdo. Héctor Santiago para realizar las entrevistas relacionadas con las quejas presentadas en contra de la demandante.
19. El 28 de septiembre de 2015, el CEM le remitió una carta a la demandante informándole que había sido suspendida de empleo y sueldo.<sup>6</sup> En la carta se incluyeron copia de las quejas.
20. El licenciado Santiago entrevistó a la demandante el 1 de octubre de 2015. Cerca de esa fecha, el licenciado seleccionó las fechas en las que continuaría con las entrevistas.
21. Por recomendación de dos abogados, la demandante no entregó documentación al licenciado Santiago durante el proceso de investigación.
22. El 21 de octubre de 2015, el licenciado entrevistó a los empleados en relación con las quejas en contra de la demandante.
23. El licenciado Santiago sometió su Informe sobre la Investigación el 23 de octubre de 2015.<sup>7</sup> El informe contiene los resúmenes de entrevistas a la demandante y a los demás empleados entrevistados.
24. El licenciado Santiago entrevistó a los empleados y redactó su Informe sin tener conocimiento de que la representación legal de la demandante envió una reclamación extrajudicial a Pagani.
25. La demandante fue despedida el 27 de octubre de 2015.

Considerado lo anterior, nos corresponde ahora aplicar la normativa jurídica aplicable a la controversia ante nos. Según vimos, el Art. 2 de la Ley 80, menciona varias circunstancias bajo las que se justifica el despido de un empleado y que eximen al patrono del pago de la mesada. Entre dichas instancias se incluye: (a) que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada; (b) que incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio o negligente, el cual incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad; y (c) que el empleado incurra en una violación reiterado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento

---

<sup>6</sup> La carta del 28 de septiembre de 2015 fue estipulada entre las partes en el Informe de Conferencia.

<sup>7</sup> El Informe de 23 de octubre de 2015 fue estipulado entre las partes en el Informe de Conferencia.

siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. 29 LPRA sec. 185b. En cuanto al inciso (c), antes mencionado, se estableció que la violación a las reglas y reglamentos de un patrono puede ser motivo justificado para el despido de un empleado, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente una copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, págs. 382-383.

Resulta inequívoco que, en el caso de autos, CEM no despidió a la Sra. Delgado Sellas por razones ilegales, ni por mero capricho. Por el contrario, la parte apelada demostró que la Sra. Delgado Cellas cometió una serie de violaciones al *Reglamento de Conducta y Disciplina* del CEM. Entre ellas, se probó que la parte apelante desarrolló un patrón de tratar mal a sus empleados, de manera que terminó creando un ambiente hostil laboral. De igual modo, del expediente surge que, al enterarse que sus empleados se habían quejado en contra de ella en la oficina de recursos humanos, la Sra. Delgado Sellas los amenazaba e incurría en represalias. Además, también surge de la solicitud de sentencia sumaria que la parte apelada estaba consciente que dicha conducta era indebida, toda vez que fue advertida de las posibles consecuencias de sus acciones.

Además de ser consideradas justa causa para el despido bajo la Ley 80, las conductas incurridas por la Sra. Delgado Sellas, se identifican específicamente en el *Reglamento de Conducta y Disciplina* del CEM como conductas, omisiones y actuaciones lo suficientemente serias o graves para justificar la terminación del empleo, sin que proceda antes una acción disciplinaria de menor grado. No obstante, CEM presentó evidencia el procedimiento llevado a cabo para una disciplina progresiva antes de despedir a la Sra. Delgado Sellas. Por tanto, de los hechos probados se desprende que CEM logró rebatir satisfactoriamente la presunción de

despido injustificado al demostrar que la Sra. Delgado Sellas fue despedida por mostrar patrones de conducta concebidos tanto en la Ley Núm. 80, como en el *Reglamento de Conducta y Disciplina* del CEM como justa causa para su despido. En consecuencia, resolvemos que el despido de la Sra. Delgado Sellas fue justificado.

De otra parte, aclaramos que nuestra determinación en torno a la reclamación de la Ley Núm. 80 tornó innecesaria la discusión con relación a la alegación al amparo de la Ley Núm. 115. La Ley Núm. 115 no protege a quien es objeto de medidas disciplinarias a causa de la forma en que se desempeña en su puesto. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., supra*, pág. 367. No obstante, vale recalcar que los hechos antes reseñados igualmente demuestran que los incidentes que dieron pie a su despido ocurrieron antes de que éste acudiese al Fondo. De igual manera, la Sra. Delgado Sellas no logró establecer, mediante evidencia directa o circunstancial, el nexo causal entre su despido y su incursión en alguna actividad protegida bajo la Ley Núm. 115.

#### IV.

Por todo lo expuesto, *confirmamos* la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia mediante la cual se desestimó con perjuicio la *Demanda* de la Sra. Delgado Sellas.

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