

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

JOSÉ A. ROSADO VÁZQUEZ

Apelante

v.

PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY y ST. JAMES
SECURITY, INC.

Apelada

KLAN202000277

Apelación
procedente del Tribunal de
Primera Instancia, Sala de
Bayamón

Civil Núm.:
D CA2017-0021 (401)

Sobre:

Despido Injustificado,
Represalias;
Daños y Perjuicios

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Vázquez Santisteban¹.

Vázquez Santisteban, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 29 de septiembre de 2021.

Comparece el Sr. José A. Rosado Vázquez (señor Rosado Vázquez o “el Apelante”) y solicita que revisemos la *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, el 28 de noviembre de 2018, notificada el 29 de noviembre de 2018. Mediante el referido dictamen, el Foro Primario desestimó todas las alegaciones que el Apelante formuló en la demanda de autos, en contra de la codemandada Puerto Rico Telephone Company (PRTC o “parte Apelada”)

Por los fundamentos que exponemos a continuación, confirmamos la *Sentencia Parcial* apelada.

I.

El 18 de enero de 2017, el señor Rosado Vázquez presentó una *Demanda* por despido injustificado, represalias, y daños y perjuicios por

¹ Mediante la Orden Administrativa TA-2020-113, se designó al Hon. Héctor J. Vázquez Santisteban en sustitución del Hon. Abelardo Bermúdez Torres.

violación a sus derechos constitucionales en el empleo, los cuales cuantificó en \$250,000.00.² Mediante la demanda, alegó que la PRTC, quien fuera su patrono, así como la empresa St. James Security, Inc., son también responsables solidariamente por el resto de las cuantías reclamadas como remedio, las cuales incluyen una partida de \$53,322.50 por concepto de mesada debido a que fue despedido -presuntamente sin justa causa- el 26 de octubre de 2016, \$1,198.55 correspondientes a un pago parcial de bono de Navidad adeudado y otros \$250,000.00, de conformidad con la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*³

Por su parte, el 24 de marzo de 2017, PRTC presentó su *Contestación a la Demanda*, en la que alegó que el despido del Apelante fue con justa causa.⁴ Debido a que varias de las alegaciones de la demanda giran en torno a incidentes protagonizados entre el Apelante y quien fuera su supervisor, el Sr. Carlos Ortiz, PRTC alegó afirmativamente, entre otras cosas, que el señor Rosado Vázquez fue disciplinado por haberse quedado dormido durante horas laborables. También, que, previo a su despido, el Apelante fue informado sobre quejas de otros empleados que giraban en torno a su higiene personal, problemas de olores y que, además, se le orientó sobre la política de acoso sexual de la compañía. La parte Apelada también alegó que el Apelante protagonizó un incidente violento cuando el 19 de octubre de 2016 dio un puño en una pared.⁵ Así también, alegó que la gerencia de la empresa le informó al Apelante sobre la decisión de despedirlo como resultado de su incumplimiento con las reglas y normas de disciplina y convivencia que estaban vigentes en PRTC.

² *Demanda*, exhibit 1, págs. 1-12 del apéndice del recurso.

³ Conocida como "Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial".

⁴ *Contestación a la Demanda*, exhibit 2, págs. 13-22 del apéndice del recurso.

⁵ La Regla 35 del Reglamento de Disciplina de PRTC dispone que "el daño malicioso a la propiedad de la compañía puede provocar el despido de un empleado".

Tras una serie de incidentes procesales, el 27 de septiembre de 2018, PRTC presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁶ En síntesis, la parte Apelada adujo que no existen controversias de hechos que permitan concluir: que el despido del señor Rosado Vázquez fue injustificado; que fue víctima de represalias; y que se violentaron sus derechos constitucionales en el empleo; por lo que no tiene derecho a los remedios solicitados.

Por su parte, el 17 de octubre de 2018, el señor Rosado Vázquez presentó una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁷ Como fundamento para oponerse, el Apelante señaló una serie de hechos que, a su juicio, no solamente están controvertidos e impiden la disposición sumaria del pleito de epígrafe, sino que considera se trata de “medidas disciplinarias de amonestaciones, exhortaciones o reprimendas [que] son sucesos remotos, irrelevantes y/o impertinentes a esta causa de acción”.⁸ En su oposición, el Apelante especificó que, según el Reglamento de Disciplina de PRTC, el periodo de prueba de las medidas disciplinarias de un empleado es de dos años, luego del cual se eliminan o no se toman en consideración para futuros casos de medidas disciplinarias.⁹

Luego de evaluar la moción dispositiva presentada por PRTC y el escrito de oposición del Apelante, el 28 de noviembre de 2018, el Tribunal de Primera Instancia dictó la *Sentencia Parcial* apelada.¹⁰ Mediante esta, declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Sentencia Sumaria* de PRTC y, en consecuencia, desestimó todas las alegaciones formuladas en la demanda, que estuvieran dirigidas contra PRTC.¹¹

⁶ *Solicitud de Sentencia Sumaria*, exhibit 4, págs. 34-829 del apéndice del recurso.

⁷ *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, exhibit 6, págs. 834-924 del apéndice del recurso.

⁸ *Íd.*, a la pág. 844 del apéndice del recurso.

⁹ *Íd.*

¹⁰ *Sentencia Parcial*, exhibit 15, págs. 1,062-1,095 del apéndice del recurso.

¹¹ *Íd.*, a la pág. 1,094.

Insatisfecho, el 10 de diciembre de 2018, el apelante presentó una *Moción de Reconsideración y Determinaciones de Hechos Adicionales*.¹² Por su parte, el 17 de diciembre de 2018, la parte Apelada se opuso a la moción de reconsideración y a las determinaciones de hechos adicionales.¹³ Evaluada dicha solicitud, el 17 de julio de 2019, el foro primario emitió una *Resolución*, que notificó al día siguiente, en la que declaró *Ha Lugar* la solicitud de reconsideración, únicamente en cuanto a la causa de acción por despido injustificado.¹⁴ En cambio, rechazó reconsiderar su determinación de desestimar las causas de acción por represalias, pago parcial del bono de Navidad y daños y perjuicios por violación a sus derechos constitucionales en el empleo.

Inconforme con dicha *Resolución*, el 2 de agosto de 2019, PRTC solicitó reconsideración.¹⁵ Por su parte, el 15 de agosto de 2019, el Apelante se opuso a la solicitud de reconsideración.¹⁶ Evaluada esta solicitud, el 19 de septiembre de 2019, el Foro Primario emitió una *Notificación Enmendada*, a la cual acompañó la misma *Resolución* con fecha de 17 de julio de 2019, que había sido originalmente notificada el 18 de julio de 2019, mediante la cual únicamente reconsideró la desestimación de la causa de acción por despido injustificado instada por el Apelante en contra de PRTC.¹⁷

Luego de una serie de incidentes procesales que incluyeron solicitudes de ambas partes para que aclarasen la *Notificación Enmendada* de la *Resolución* antes mencionada, finalmente el 18 de febrero de 2020, el foro primario emitió una *Sentencia*, que notificó el 25 de febrero de 2020. Así, el Foro Primario reconsideró, una vez más, su dictamen y

¹² *Moción de Reconsideración y Determinaciones de Hechos Adicionales*, exhibit 18, págs. 1,103-1,131 del apéndice del recurso.

¹³ *Oposición a Moción de Reconsideración y Determinaciones de Hechos Adicionales*, exhibit 20, págs. 1136-1142 del apéndice del recurso.

¹⁴ *Resolución*, exhibit 23, págs. 1,147-1,172 del apéndice del recurso.

¹⁵ *Solicitud de Reconsideración*, exhibit 27, págs. 1,197-1,207 del apéndice del recurso.

¹⁶ *Oposición a Solicitud de Reconsideración*, exhibit 34, págs. 1,239-1,244 del apéndice del recurso.

¹⁷ *Notificación Enmendada y Resolución*, exhibit 40, págs. 1,267-1,292 del apéndice del recurso.

determinó que procedía desestimar todas las alegaciones de la demanda de epígrafe, que estuvieran dirigidas contra PRTC, incluida aquella por despido injustificado. De este modo, reiteró lo originalmente establecido en la *Sentencia Parcial* emitida el 28 de noviembre de 2018, notificada el 29 de noviembre de 2018.

Inconforme, el 4 de junio de 2020,¹⁸ el señor Rosado Vázquez acudió ante este foro mediante el *Escrito de Apelación* que nos ocupa, en el que adujo que el Foro Primario cometió el siguiente error:

Erró el TPI al cometer craso abuso de discreción y/o error manifiesto de desestimar todas las causales de Ley #80, despido injustificado (previamente reconsiderado), de Represalias, Daños y Perjuicios por Violación a Derechos Constitucionales y el Pago Parcial del Bono de Navidad sobre hechos que no están apoyados ni sustentados con prueba documental admitida, lo cual provocaría la revocación del dictamen emitido por dicho foro.

Por su parte, el 16 de julio de 2020, la parte Apelada presentó un escrito que tituló *Alegato en Oposición de la Parte Apelada*. Mediante este, rechazó que el Foro Primario cometiera el error señalado por el Apelante y reiteró que procedía desestimar por la vía sumaria todas las alegaciones en su contra, incluida aquella por despido injustificado.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, estamos en posición de resolver el recurso ante nuestra consideración y procedemos a así hacerlo.

II.

A. Sentencia Sumaria

El mecanismo de sentencia sumaria tiene como propósito aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia

¹⁸ Es necesario destacar que el Tribunal Supremo, mediante la aprobación de la *Resolución ER-2020-12, In re: Medidas Judiciales ante situación de emergencia de salud por el Covid-19*, 204 DPR 317, 319 (2020), dispuso que "cualquier término que venza durante las fechas de 16 de marzo de 2020 hasta el 14 de julio de 2020, se extenderá hasta el miércoles, 15 de julio de 2020". Es decir, que quien tuviese a su haber ejercitar cualquier derecho cuyo término -jurisdiccional o improrrogable- venciese entre el 16 de marzo y el 14 de julio de 2020, estaba en la obligación de así hacerlo a más tardar el 15 de julio de 2020. En consecuencia, y debido a que el *Escrito de Apelación* de autos fue presentado por la parte peticionaria el 4 de junio de 2020, fue presentado a tiempo.

de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 940 (2018). Se trata de un instrumento procesal que sirve para descongestionar los calendarios judiciales. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012).

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, dispone lo siguiente:

[u]na parte que solicite un remedio podrá, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer, mediante prueba admisible en evidencia, la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1; *Mun. de Añasco v. ASES et al*, 188 DPR 307, 326 (2013). Sabido es que hechos materiales se refieren a aquellos hechos que pueden afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Gladys Bobé v. UBS Financial*, 198 DPR 6, 20 (2017).

Ahora bien, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone los requisitos que debe cumplir una solicitud de sentencia sumaria:

- (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes;
- (2) los asuntos litigiosos o en controversia;
- (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
- (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos

hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable; y

(6) el remedio que debe ser concedido.

Luego de haberse presentado la moción de sentencia sumaria, el oponente deberá controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial de los hechos materiales reales en controversia, para así derrotar la solicitud. Una mera alegación o duda no es suficiente para controvertir un hecho material, ya que tiene que ser una duda de naturaleza tal que permita "concluir que existe controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110 (2015).

Así pues, el oponente estará obligado a contestar la solicitud de sentencia sumaria de la forma tan detallada y específica, como lo hiciera la parte promovente. De no hacerlo así o cruzarse de brazos, el oponente se correrá el riesgo de que el Tribunal dicte sentencia sumaria en su contra, pero solo si procede en derecho. Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c); *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 DPR 664, 677 (2018).

El escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria, además de cumplir con los mismos requisitos de la solicitud de sentencia sumaria, deberá contener:

(b)

(1) [...]

(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 estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

- (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b) (Énfasis suplido).

Siendo ello así, “para derrotar una solicitud de sentencia sumaria, la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 215 (2010).¹⁹ Nuestro Tribunal Supremo ha señalado que, una vez sometidos los escritos de las partes, “[...] el Tribunal analizará tanto los documentos incluidos en ambas mociones como los que obren en el expediente del Tribunal, y determinará si la parte opositora controvertió algún hecho material y esencial o si hay alegaciones de la demanda que no han sido refutadas en forma alguna por los documentos”. *Gladys Bobé v. UBS Financial*, supra, a la pág. 21.

Sin embargo, cuando de las alegaciones y la prueba surja una controversia de hechos, no procederá la concesión de la moción de sentencia sumaria. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, a la pág. 129. Ante ello, el Tribunal deberá abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso, y cualquier duda en su ánimo habrá de resolverse en contra de la parte que promueve la solicitud. *Vera v. Doctor Bravo*, supra, a las págs. 332-333 (2004); *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599, 610 (2000).

Por último, sabido es que nuestro Tribunal Supremo ha dispuesto que este Foro Apelativo intermedio se encuentra en igual posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia o no de una solicitud de sentencia sumaria. En cuanto a ello, el Tribunal Supremo ha establecido que este foro intermedio:

¹⁹ Citando a *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, 721 (1986).

[...] debe (1) examinar de *novο* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario; (2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, *supra*; (3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuales están incontrovertidos, y (4) de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar de *novο* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. [...]

Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., *supra*, a la pág. 679.

B. Despido Injustificado (Ley Núm. 80)

Mediante la aprobación de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*,²⁰ el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero-patronales para desalentar la práctica de cesantear a un empleado sin motivo legítimo alguno. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010).

Así, el propósito fundamental del referido precepto es hacer valer la política pública en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin justa causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios dirigidos a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada. Exposición de Motivos, Ley. Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 585 (2001). Por ello, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de los empleados a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie *justa causa*. 29 LPRA sec. 185a; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Figueroa Rivera v. El Telar*,

²⁰ Nótese que la Ley Núm. 80 fue enmendada significativamente por la Ley Núm. 4-2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, efectiva desde el 26 de enero de 2017. No obstante, el Artículo 1.2 de la Ley Núm. 4-2017 dispone que “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta”.

Inc., supra; Jusino et als. v. Walgreens, supra; Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364 (2001).

El despido por justa causa es aquel que tiene su génesis en una razón vinculada a la marcha ordenada y al buen funcionamiento de la empresa. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 246 (2001).*

De este modo, no hace falta demostrar que el empleado ha incurrido en un patrón de conducta disruptiva, sino que basta con una primera o única ofensa, aunque esta no se contemple en las normas o reglamentos de la empresa como causa por despido. *Íd.*

En este contexto, resulta correcto afirmar que, si bien la Ley Núm. 80, *supra*, se perfila como una garantía de índole reparadora a interpretarse de manera liberal a favor del empleado, lo cierto es que, al reconocer los derechos y facultades del patrono, provee un mecanismo dual para equilibrar intereses en los que se funda toda relación laboral. *Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681 (2004); Jusino et als. v. Walgreens, supra.* Así, aunque no de manera taxativa, el estatuto en cuestión enumera ciertas circunstancias que habrán de catalogarse como justa causa para remover a un empleado de su cargo. Estas distinguen entre aquellas imputables al obrero y otras que, aunque no le son atribuibles, suponen un despido prácticamente inevitable. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, supra; Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra.*

En lo pertinente, constituye justa causa para la cesantía de un empleado, toda conducta que no esté motivada por razones legalmente prohibidas, que afecte el buen y normal funcionamiento de determinada empresa, a saber:

- (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.

[...]

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley.

[...]

Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPR sec. 185(b).

Sobre el concepto de justa causa, el Tribunal Supremo ha expresado en reiteradas ocasiones lo siguiente:

[B]ajo las disposiciones de la referida Ley Núm. 80 constituye justa causa para el despido aquella que tiene su origen, **no ya en el libre arbitrio del patrono**, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y funcionamiento de la empresa en cuestión.

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 376-377 (2001).

Así, el estado de derecho reconoce que los patronos están plenamente facultados para fijar las normas de conducta que estimen pertinentes a regir en su lugar de trabajo, sujeto a que estas no resulten onerosas para sus empleados. *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*. En este contexto, la jurisprudencia vigente intima que las violaciones a las normas de empleo constituirán causa justa para un despido cuando concurren los siguientes factores: 1) las normas establecidas por el patrono son razonables; 2) el patrono suministró copia de estas a sus empleados y; 3) el empleado violentó las normas en múltiples ocasiones. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). Por tanto, el incumplimiento reiterado de las normas de trabajo legitima el despido que en su día decreta, sin que ello necesariamente implique para el patrono sujeción alguna a los remedios que la Ley Núm. 80, *supra*, provee.

C. Ley de Represalias (Ley Núm. 115)

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, *Ley de acción por represalia del patrono*, 29 LPRa sec. 194, *et seq.*, establece una política pública a favor de la protección de los empleados públicos y privados, cuando comparecen ante la legislatura, foros judiciales o administrativos, para colaborar con dichos foros. Véase, *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 392 (2011). Sin embargo, gracias a la aprobación de la Ley Núm. 169-2014, dicha protección se extendió a los empleados que presentan algún tipo de testimonio, información o expresión ante los procesos internos de la empresa para la cual laboran.

Así, en lo pertinente, el Artículo 2(a) de la Ley Núm. 115, establece lo siguiente:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegio 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. 194b(a). (Negrillas suplidas).

Sobre esta protección, el Tribunal Supremo considera que, para establecer un caso *prima facie* al amparo de la referida disposición, el empleado tiene que probar mediante prueba directa o circunstancial: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a la pág. 393-394.

Sobre este tipo de legislación laboral, es importante recordar que, al igual que la Ley Núm. 80, *supra*, la Ley Núm. 115, *supra*, debe ser interpretada liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero.

Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico, 188 DPR 129, 139 (2013).

De este modo, se garantiza el fiel cumplimiento con el propósito reparador de esta ley.

D. Daños por violación a derechos constitucionales en el empleo

En Puerto Rico, el derecho constitucional de todo trabajador a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en el empleo emana del Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 1 LPRA, Tomo 1, donde se dispone lo siguiente:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. [...].

Nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que un obrero que sufre la violación de sus derechos constitucionales en el contexto de su relación obrero patronal tiene derecho a que su patrono le indemnice los daños ocasionados. Véase, *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35, 64 (1986). Sobre el modo de vindicar estos derechos, el Tribunal Supremo estableció que el empleado tiene derecho a presentar una demanda en contra de su patrono, cuando las actuaciones arbitrarias, irrazonables y caprichosas de este generen un ambiente hostil para el empleado, lo cual le impida disfrutar de una estadía sana en el lugar de trabajo. Véase, *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 17, 209 (1998).

Más aún, es necesario destacar que la protección de este derecho constitucional, a su vez, se relaciona directamente con otras garantías constitucionales, como lo son el derecho a la intimidad y a la protección de la dignidad humana. En específico, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

La protección que se ofrece contra riesgos a la "integridad personal" del obrero se refiere a la inviolabilidad de la persona del obrero en la esfera de los valores abstractos, como su vida privada, pensamientos y creencias. Por su parte el concepto

“salud” trata el bienestar físico o integridad corporal o física del obrero en el ámbito laboral.

Otro factor que abona a la conclusión de que “integridad personal” se refiere a lesiones a la reputación o la dignidad humana del obrero en su lugar de trabajo o empleo, es el hecho de que el texto que originalmente propuso la Comisión de Carta de Derechos de la Convención Constituyente no incluía la palabra “integridad”. La propuesta de la Comisión proveía protección a todo trabajador “contra riesgos a su salud a su persona en trabajo o empleo...”.

García v. Aljoma, 162 DPR 572, 592 (2004).

E. Bono de Navidad en Puerto Rico

En Puerto Rico, el pago del bono de Navidad, tanto en la empresa privada como en el empleo gubernamental, se rige por la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, 29 LPRA sec. 501 *et seq.*, conocida como *Ley de Bono de Navidad*. Es necesario destacar que, al caso de autos, le aplican las enmiendas que esta ley sufrió hasta la aprobación de la Ley Núm. 124-2005, debido a que el Apelante fue despedido en el año 2016.

Así, el Artículo 1 de la Ley Núm. 148, *supra*, reza como sigue:

Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del período de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado período, un bono equivalente al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), para el bono que se concederá en el año 2006; al 4.5% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) para el bono que se concederá en el año 2007; y 6% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), para el bono que se concederá a partir del 2008.

El Reglamento Núm. 7904 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos fue aprobado con el propósito de administrar la Ley Núm. 148, *supra*. En lo pertinente, el artículo IV del Reglamento Núm. 7904 define los conceptos “patrono”, “trabajador”, “empleado” y “bono” del siguiente modo:

PATRONO: Toda persona natural o jurídica, que con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar obreros, trabajadores o empleados, mediante cualquier clase de compensación.

TRABAJADOR O EMPLEADO: Toda persona que preste servicios para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación, incluyendo personal exento del pago de horas extra según definido por el Reglamento Núm. 13 (Quinta Revisión 2005) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Sección 541 del Título 29 del Código Federal de Reglamentos. No incluye a contratistas independientes.

BONO: Compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pagadero dentro del término y bajo las condiciones que se fijan en la ley. Será acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de contrato individual de trabajo, convenio colectivo o por costumbre del patrono.

III.

Mediante el único señalamiento de error formulado por el Apelante, este adujo que el Foro Primario erró y que cometió un craso abuso de discreción o error manifiesto al desestimar todas las causales reclamadas, a saber, aquellas al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, y de la Ley Núm. 115, *supra*, sobre represalias en el empleo, daños y perjuicios por violación a sus derechos constitucionales, y pago parcial del bono de Navidad adeudado. Ello, al descansar en hechos que a su juicio no están apoyados ni sustentados en la prueba documental admitida, lo cual provocaría la revocación del dictamen emitido por dicho foro. Este error no se cometió, pues consideramos que procedía la desestimación de todas las causas de acción incoadas por el Apelante, incluida la del alegado despido sin justa causa. Veamos.

En primer lugar, de un examen de la demanda de autos, así como de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por PRTC, consideramos que no existen controversias de hechos esenciales que impidan concluir que no procede la causa de acción por represalias. Ello, en la medida que lo alegado en la demanda no satisface los requisitos necesarios para establecer un caso *prima facie*, de conformidad con la Ley Núm. 115, *supra*. Tal y como discutiéramos en la exposición de derecho aplicable, la protección laboral de la Ley Núm. 115, *supra*, está disponible para

beneficio de empleados que hayan enfrentado represalias como consecuencia de comparecer ante la Asamblea Legislativa, foros judiciales o administrativos, o en procedimientos internos de la empresa, para colaborar con dichos foros mediante el ofrecimiento de su testimonio o al ofrecer alguna información.

Así, de un análisis de lo alegado por el señor Rosado Vázquez, surge que este argumenta que la causa de acción por represalias se configura debido a que fue sancionado durante el período de junio y octubre de 2015, mientras recibía tratamiento médico psiquiátrico. El Apelante se refiere a una reprimenda escrita que recibió el 12 de junio de 2015 sobre su ausentismo durante un periodo de 12 meses, otra reprimenda escrita debido a que se quedó dormido el 14 de junio de 2015 y una suspensión de cuatro días laborables impuesta el 30 de octubre de 2015 por motivo de ausentismo crónico. Incluso, el Apelante plantea que "sufrió represalias por haberse acogido al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) en julio de 2016". (Escrito de Apelación pág. 19). Sin embargo, surge de la Deposition del señor Rosado Vázquez (Apéndice págs. 279–280; Transcripción págs. 188–189) que el PAE no existe en la PRTC desde 2014.

En fin, aun cuando hubiera espacio para que un obrero despedido pueda alegar que -en alguna medida- fue despedido como resultado de los hechos antes mencionados, lo cierto es que estos no constituyen actividades protegidas cuya transgresión pudiera configurar un caso *prima facie* por represalias, de conformidad con la Ley Núm. 115, *supra*. En consecuencia, actuó correctamente el foro primario al desestimar la referida causa de acción.

De otra parte, al igual que el Foro Primario y luego de examinar la demanda y la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por PRTC, consideramos que tampoco existen controversias de hechos esenciales que nos impidan concluir que es improcedente la causa de acción

presentada, por despido injustificado, de conformidad con la Ley Núm. 80. Según argumentado y debidamente sustentado en la moción dispositiva aludida, el propio apelante reconoció en una deposición que le fue tomada, que en el 2015 fue disciplinado por escrito en dos ocasiones, debido a su ausentismo entre los años 2014 y 2015, así como por quedarse dormido en el área de trabajo. Además, también admitió que el 19 de octubre de 2016 dio un puño a una pared de *gypsum board* del Centro Ejecutivo de la PRTC y le provocó a esta un orificio. Es necesario destacar que los sucesos antes reseñados infringen el *Reglamento de Disciplina, Manual de Ética, Normas Generales de Conducta, y Código de Conducta Empresarial*, de la PRTC, cuyas normas el apelante conocía.

En cuanto al incidente del puño en la pared, es necesario destacar que la Regla 35 del referido cuerpo de normas internas, dispone que “el daño malicioso a la propiedad de la compañía puede provocar el despido de un empleado”. Por un lado, si bien es cierto que el señor Rosado Vázquez ha procurado controvertir, tanto ante el foro primario como ante este foro revisor, el elemento de que el daño a la propiedad de la empresa fuese con carácter “malicioso”, como consecuencia de las condiciones de salud mental que padece y debido a las cuales se encontraba recibiendo tratamiento en aquel momento, también es cierto que el incidente del puño en la pared no constituye un suceso aislado cuando se suma a los demás señalamientos en su contra, como el patrón de ausentismo que le fue señalado, entre otros.

Por otra parte, nos parece relevante subrayar también que, si bien el Apelante señala que su patrón de ausentismo tampoco debe tomarse en cuenta como criterio de justa causa para su despido debido a que sus ausencias estuvieron justificadas por razones de salud y, en consecuencia, fueron cargadas a su licencia enfermedad, lo cierto es que las disposiciones de la Ley Núm. 80 no proveen expresamente para esta sutil distinción. Por ejemplo, si nos referimos nuevamente al texto del artículo

2 sobre el criterio de "justa causa" al despedir a un empleado, este dispone que el despido justificado procede cuando el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o infrinja reiteradamente normas respecto a las cuales tenga conocimiento previo, como ocurrió en el caso de autos.

Asimismo, y tras concluir que el despido del Apelante fue justificado, tampoco procede la causa de acción instada sobre daños y perjuicios por violación a sus derechos constitucionales en el empleo. Máxime, debido a que, en la deposición que le fue tomada, el señor Rosado Vázquez no pudo identificar qué derechos constitucionales le fueron violentados y tampoco pudo describir algún evento constitutivo de alguna posible violación a estos derechos.

Por último, en cuanto al reclamo respecto a que se le debe un pago parcial de bono de Navidad correspondiente al 2016, año en que fue despedido, el apelante admitió en la deposición que la PRTC le pagó la suma de \$600, correspondiente al bono navideño de ese año. A pesar de que el señor Rosado Vázquez alegó en la *Demanda* que, en el 2016, PRTC debía satisfacerle una suma mayor por concepto de bono de Navidad, tampoco pudo produjo evidencia alguna que le permitiese acreditar que tenía derecho a recibir una suma mayor. Por consiguiente, es forzoso concluir que, en el 2016, el Apelante recibió un pago de bono navideño cónsono con el estado de derecho que tenía vigencia en ese momento.

IV.

Por todo lo cual, se confirma la *Sentencia* apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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