

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL
TA-2021-016¹ y TA-2021-040²

IVETTE MEJÍAS
FELICIANO

Apelante

v.

COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO
PENINIANA

Apelada

KLAN202000388

Apelación
Procedente del Tribunal
de Primera Instancia, Sala
de AGUADILLA

Caso Núm.:
A PE2019-0002

Sobre:
Despido Injustificado,
Discrimen por Religión,
Ley por Represalias,
Procedimiento Sumario
(32 LPRA 3118 *et seq*)

Panel integrado por su presidente el Juez Rivera Colón, la Jueza Soroeta Kodesh y la Jueza Mateu Meléndez.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de diciembre de 2021.

Comparece Ivette Mejías Feliciano (señora Mejías Feliciano o la apelante) y solicita la revocación de la *Sentencia* emitida el 5 de marzo de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia Sala de Aguadilla (TPI o foro primario), notificada el 9 de marzo de 2020. Mediante la referida *Sentencia* el foro primario declaró *Ha Lugar* la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pepiniana (la Cooperativa o la apelada), y **desestimó sumariamente** la Querella sobre Despido Injustificado (Ley Núm. 80-1976), 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, Discrimen por Religión (Ley Núm. 100-1959) 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, y Represalias (Ley Núm. 115-1991) 29 LPRA sec. 194 *et seq.* presentada por la señora Mejías Feliciano en contra la apelada, al amparo de la Ley de Procedimiento

¹ Mediante Orden Administrativa Número TA-2021-016 del 25 de enero de 2021 se designa a la Jueza Mateu Meléndez en sustitución del Juez Adames Soto.

² Mediante Orden Administrativa Núm. TA-2021-040 del 10 de febrero de 2021 se designa a la Jueza Soroeta Kodesh en sustitución del Juez Vizcarrondo Irizarry.

Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2-1961, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.*

Por los fundamentos que exponremos a continuación, revocamos la *Sentencia* apelada.

I

La señora Mejías Feliciano trabajó para la Cooperativa desde el año 1979 hasta el 30 de noviembre de 2017, fecha en que la apelante presentó su renuncia al puesto de Gerente de Préstamos de la Cooperativa.

Para diciembre del año 2016 el Sr. Wilson Feliciano López (señor Feliciano López) llevaba once meses como Presidente Ejecutivo de la Cooperativa y era el supervisor inmediato de la señora Mejías Feliciano. En su carta de renuncia, fechada 30 de noviembre de 2017, la apelante manifestó que se vio obligada renunciar por los actos hostiles y de discriminación en su contra.³ Mediante comunicación de 30 de noviembre de 2017 el señor Feliciano López negó las alegaciones de la apelante y aceptó la renuncia de la señora Mejías Feliciano.⁴

El 17 de diciembre de 2019, la señora Mejías Feliciano presentó Querrela en contra de la Cooperativa por despido injustificado en su modalidad de despido constructivo, discriminación por religión y represalias. En ajustada síntesis, la señora Mejías Feliciano alegó que fue empleada de la Cooperativa desde mayo de 1979 hasta su renuncia el 30 de noviembre de 2017; que ocupaba la plaza de Gerente de Préstamos con un horario de 8:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes, los sábados de 8:00 am a 12:00 pm y que devengaba un ingreso mensual de \$3,127.67. La señora Mejías Feliciano alegó en la Querrela que pertenece a la Iglesia Pentecostal, siendo su dogma del séptimo día el domingo; que nunca había trabajado domingo lo cual le consta a la Cooperativa y que durante el mes de agosto del 2016 se celebró

³ Véase página 110 del Apéndice de la Apelación.

⁴ *Id.* a la página 111.

una Feria de Autos coauspiciada por la Cooperativa y que se le informó al señor Feliciano López que la apelante por sus creencias religiosas no trabajaba los domingos. Asimismo, la señora Mejías Feliciano alegó en la Querella que el domingo 18 de diciembre de 2016 se celebró otra Feria de Autos; que con anticipación al evento la apelante nuevamente informó que debido a su creencia religiosa no podía trabajar ese día, a lo que el señor Feliciano López respondió **que independientemente de su religión tenía que trabajar domingo y que si no trabajaba ese día estaba despedida, por lo que la apelante tuvo que ir a trabajar ese domingo.** Entre otras alegaciones, la señora Mejías Feliciano alegó también en la *Querella* que el 31 de diciembre de 2016 recibió del señor Feliciano López dos amonestaciones escritas imputándole violación al reglamento por negarse a trabajar domingo y otras alegadas violaciones que no fueron realizadas por ella y en las que la apercibió con degradarla de la posición de Gerente de Préstamos a cajera; suspenderla de empleo y sueldo y de medidas más severas si no trabajaba los domingos.⁵ En esencia, la señora Mejías Feliciano alegó en la Querella que fue víctima de actos de humillación por parte de su patrono y de **discrimen por sus creencias religiosas**, que la llevaron a recibir tratamiento médico en el Fondo de Seguro del Estado. Asimismo, la señora Mejías Feliciano alegó también ser víctima de represalias por haber sido testigo de un empleado en una acción de hostigamiento sexual en contra del Presidente Ejecutivo, el señor Feliciano López. Finalmente, **la apelante alegó en la querella que el patrón de humillación y discrimen por parte de su patrono la forzaron a renunciar, constituyendo dicha renuncia un despido constructivo.**

El 23 de febrero de 2018, la Cooperativa contestó la Querella y negó la mayoría de las alegaciones de la señora Mejías Feliciano. En síntesis, la Cooperativa alegó que la señora Mejías Feliciano nunca notificó a la

⁵ Véase Apéndice X, de la Apelación, págs. 231-232.

Cooperativa que no podía trabajar los domingos por razones religiosas. Asimismo, la Cooperativa expuso en su Contestación a Querrela que la apelante notificó que no trabajaría el domingo 18 de diciembre de 2016, pero que esta no proveyó razón alguna, por lo cual la Cooperativa le requirió su asistencia.

El 13 de agosto de 2019, la Cooperativa presentó *Moción de Sentencia Sumaria* ante el TPI a la que anejó prueba documental, declaraciones juradas y la deposición tomada a la apelante. La apelada reiteró que no discriminó contra la señora Mejías Feliciano por sus creencias religiosas y que ésta, tampoco participó de actividad protegida alguna, al amparo de la Ley de Represalias, Ley Núm. 115-1991, por lo que la apelante no fue víctima de un despido constructivo. En esencia, la Cooperativa expuso que había inexistencia de controversia sobre hechos materiales esenciales y que procedía la desestimación sumaria de la Querrela presentada por la señora Mejías Feliciano.

Por su parte, la señora Mejías Feliciano presentó *Oposición a Sentencia Sumaria* el 27 de septiembre de 2019. Allí señaló que los empleados en la Cooperativa sabían que ella pertenecía a una religión en la cual su dogma es del séptimo día, el domingo y que este derecho de no trabajar el domingo se le salvaguardó hasta la llegada del nuevo Presidente Ejecutivo quien le manifestó que independientemente de su religión, tenía que trabajar los domingos. Asimismo, sostuvo que en la reunión de 31 de diciembre de 2016 el nuevo Director Ejecutivo desacreditó sus ejecutorias y le indicó que la iban a bajar de la posición de Gerente al puesto de cajera. En su *Oposición a Sentencia Sumaria* la señora Mejías Feliciano señaló además, que fue testigo en un caso de hostigamiento sexual presentado por un empleado en el caso Civil Núm. A2CI201600521 y que este empleado ya lo había anunciado, por lo que también por esa razón fue víctima de un despido constructivo.

El 5 de marzo de 2020, el foro primario emitió *Sentencia* en la que declaró *Ha Lugar* la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pepiniana (la Cooperativa o la apelada) y desestimó sumariamente la Querrela sobre Despido Injustificado, Discrimen por Religión y Represalias presentada por la señora Mejías Feliciano en contra la apelada, al amparo de la Ley Núm. 2-1961, *supra*. Mediante la referida *Sentencia* **el TPI adoptó los hechos esbozados por la Cooperativa como incontrovertidos en la *Moción de Sentencia Sumaria* y entre otros asuntos, concluyó a base de declaraciones juradas prestadas por otros empleados, que el no trabajar los domingos no es una creencia religiosa *bona fide* de la Iglesia Pentecostal sino una preferencia personal de la señora Mejías Feliciano.**

Inconforme, la señora Mejías Feliciano presentó el recurso de epígrafe y señala la comisión de los siguientes errores por parte del foro primario:

1. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EMITIR SENTENCIA A PESAR DE EXISTIR HECHOS MATERIALES EN CONTROVERSIA QUE NO SE DEBÍAN DILUCIDAR O RESOLVER BAJO EL PROCEDIMIENTO DE SENTENCIA SUMARIA.
2. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EMITIR SENTENCIA SUMARIA DESESTIMANDO LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO CONSTRUCTIVO DE LA APELANTE SIN TOMAR EN CONSIDERACIÓN LA EVIDENCIA DOCUMENTAL Y PERICIAL PRESENTADA.
3. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EMITIR SENTENCIA SUMARIA DESESTIMANDO LAS RECLAMACIONES DE VIOLACIÓN A LA LEY 100 POR DISCRIMEN DE 30 DE JUNIO DE 1959 CUANDO EXISTE EVIDENCIA DOCUMENTAL Y HECHOS MATERIALES QUE CONTRADICEN LOS PRONUNCIAMIENTOS QUE SOSTIENEN DICHA SENTENCIA.
4. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EMITIR SENTENCIA SUMARIA DESESTIMANDO LAS RECLAMACIONES BAJO LA LEY 115 DE 20 DE DICIEMBRE DE 1991 CUANDO EXISTE EVIDENCIA DOCUMENTAL QUE CONTRADICE LA DETERMINACIÓN QUE SOSTIENE DICHA SENTENCIA.

Por su parte, la Cooperativa compareció ante nos mediante *Alegato en Oposición a la Apelación*. **En esencia sostiene que en el presente caso no hay necesidad de dirimir credibilidad y que hay ausencia de hechos materiales esenciales en controversia que justifiquen la celebración de un juicio plenario.**

II

-A-

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V., R. 36, tiene el propósito primordial de proveer una solución justa, rápida y económica en los litigios de naturaleza civil en los que no existe una controversia genuina en torno a los hechos materiales que componen la causa de acción contemplada. Roldán Flores v. M. Cuebas, 199 DPR 664, 676 (2018) citando a Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769, 785 (2016) y Oriental Bank v. Perapi, 192 DPR 7, 25 (2014). Así pues, conforme la discutida regla, procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, más las declaraciones juradas y cualquier otra evidencia presentada se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y material. Deberá, también, justificarse por el derecho aplicable. Id., citando a Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209, 225 (2015) y otros. De ser así, podrá disponerse de la celebración del juicio, ya que lo único que resta por hacer es aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. Id.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, permite que quien solicite un remedio presente una moción fundada en declaraciones juradas o 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.⁶ Esta solicitud puede ser sobre la totalidad de las controversias o sobre cualquier parte de la reclamación solicitada. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. La moción bajo esta regla, será notificada a la parte contraria y contendrá: una exposición breve de las alegaciones de las partes; los asuntos litigiosos o en controversia; la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, estableciendo la página o páginas de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que apoye tal hecho. Además, deberá exponer las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentar el derecho aplicable y contener el remedio que debe ser concedido.⁷

La parte que se oponga a la moción de sentencia sumaria, deberá así hacerlo dentro del término de veinte (20) días desde su notificación. De igual forma, deberá hacer referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente que entiende están en controversia y para cada uno, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013). Las meras afirmaciones no bastan. Rodríguez Méndez v. Laser Eye, *supra*. Quien se oponga a una moción de sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus alegaciones. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 215-216 (2010). Tampoco puede traer en su oposición, de manera colateral, defensas o reclamaciones adicionales que no consten en el expediente judicial del tribunal al momento en que se sometió la moción dispositiva en cuestión. León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20 (2020). Es por lo que, si los hechos propuestos conforme la Regla

⁶ Igual solicitud podrá presentar la parte contra quien se ha formulado una reclamación. Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 36.2.

⁷ Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

36.3 no son controvertidos, de proceder, podrán considerarse como admitidos tales hechos y se dictará sentencia. Roldán Flores v. M. Cuebas, *supra*, pág. 677. Sin embargo, el no presentarse oposición a una moción de sentencia sumaria no impide que el tribunal falle en contra del promovente de esta. Ya que esta “puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.”. Audiovisual Lang. V. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 575 (1997).

En el ejercicio evaluativo de los documentos sometidos en apoyo a una petición de sentencia sumaria, o la oposición que se instara de esta, es importante recordar que en un procedimiento de sentencia sumaria aquellas declaraciones juradas que sólo contienen conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio. Por lo tanto, son insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 225. Así pues, una declaración jurada que por su naturaleza es self serving o hecha para ser usada solamente cuando y si conviene a los intereses de los declarantes, es inadmisibile en evidencia. Galanes v. Galanes, 54 DPR 885 (1939).

Además de lo antes consignado, al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a Municipio de Añasco v. ASES, 188 DPR 307 (2013). Así pues, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que si en virtud de una moción bajo sus disposiciones no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, no 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

aquellos que están realmente y buena fe controvertidos. Meléndez González v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 112-113 (2015).

En Meléndez González v. M. Cuebas, *supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció el estándar de revisión judicial de las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia en cuanto a la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Allí, primeramente, reafirmó lo consignado en Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308 (2004), en cuanto a que como tribunal apelativo nos encontramos en la misma posición que el foro primario al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria. Por ello, debemos regirnos por la Regla 36 de Procedimiento Civil y aplicar los criterios de esta. No obstante, no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI. Tampoco podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, por ser una tarea que le compete al foro de instancia luego de celebrarse un juicio. Meléndez González v. M. Cuebas, *supra*, pág. 118.

Así pues, al estar en la misma posición que el foro de instancia, debemos cerciorarnos de que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, debemos examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, en cumplimiento con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, tenemos que exponer concretamente cuáles son los hechos materiales sobre los que encontramos existe controversia y cuáles están incontrovertidos. En caso de encontrar que los hechos materiales están incontrovertidos, procederemos pues a revisar de *novus* si el foro apelado aplicó correctamente el Derecho a la controversia. Id., pág. 119.

-B-

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce que la dignidad del ser humano es inviolable. A tales efectos, nuestra carta

magna expresamente indica que “[t]odos los hombres son iguales ante la Ley” y que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni **ideas** políticas o **religiosas.**” Art. II, Sec.1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, en la pág. 275. En virtud de tan claro mandato, y con el propósito de proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras bajo alguna de las antes enunciadas premisas, nuestra Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, mejor conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo (Ley 100), 29 LPRA sec. 146, *et seq.* Este estatuto, instrumenta los preceptos de raigambre constitucional que rigen el ámbito obrero-patronal para proteger a las personas de todo ataque abusivo contra la honra, la reputación y la vida privada o familiar, así como a los empleados o candidatos contra el discrimen por clasificación. Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Company, Inc., 2021 TSPR 12.

Esto debido a que el trabajo es en numerosas ocasiones el sustento para acceder a artículos y servicios indispensables del diario vivir, [y] el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, de evitar prácticas injustas del trabajo y la existencia, en nuestra jurisdicción, de una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores. Ramírez v. Conagra Foods PR, 175 DPR 799, 812 (2009).

Así pues, el Artículo 1 de la Ley 100 dispone que:

[t]odo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status [*sic*] de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, [por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano] del empleado o solicitante de empleo:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos (\$500) dólares ni mayor de dos mil (\$2,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere inferior a la suma de quinientos (\$500) dólares; e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil (\$5,000) dólares, o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

29 LPRA sec. 146.

Los elementos esenciales para una causa de acción por despido discriminatorio de la Ley 100 son: que el empleado fue despedido, sin justa causa y existe la modalidad del discrimen alegado. 29 LPRA secs. 146 y 148; Díaz Santiago v. International Textiles, 195 DPR 862, citando a Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 387 (2001). El término prescriptivo dispuesto en la Ley 100 es de un año y el empleado que reclame sus beneficios podrá presentar la querrela administrativa ante la Unidad Antidiscrimen o iniciar una acción judicial. 29 LPRA Sec. 150; Díaz Santiago v. International Textiles, *supra*, citando a Matos Molero v. Roche Products, Inc., 132 DPOR 470, 477 (1993).

-C-

La Ley de Represalias, Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA sec. 194, *et seq.*, nació de la necesidad de un estatuto que limitara de manera específica la facultad patronal de despedir empleados por participar en procesos investigativos de naturaleza gubernamental. Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, 197 DPR 369, citando a Jaime L. Sanabria Montañez, Derecho laboral, 83 Rev. Jur. UPR 697a (2014). El mencionado estatuto crea una causa específica de acción sobre daños y perjuicios contra cualquier patrono que discrimine contra algún empleado por este ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante algún foro legislativo, judicial o

administrativo. Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, 170 DPR 149, 159 (2007). Así pues, el Art. 2 de la discutida legislación establece los parámetros de esta causa de acción del siguiente modo:

(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.

(b) Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 *et seq.* de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 *et seq.* de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. 29 LPRA sec. 194a.

Al presentar una causa de acción al amparo de la Ley 115-1991, el empleado tiene dos vías probatorias: una directa y la indirecta. En cuanto a la primera de estas, el empleado deberá probar su caso mediante evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido. La vía indirecta, por su parte, significa que deberá demostrar *prima facie* que participó en una actividad protegida por la Ley 115-1991 y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado por su patrono. Rivera Menéndez v. Action Service Corp., 185 DPR 431, 445-446 (2012). Basta que el empleado pruebe que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la

alegada actividad protegida. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368 (2011). Por su parte, el patrono tiene la obligación de rebatir la mencionada presunción al alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Si el patrono cumple con ello, el empleado, entonces, deberá probar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para despedirle. Feliciano Martes v. Sheraton, *supra*, a la pág. 393.

V

La Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 25 LPRA Sec. 185a, (Ley 80), ofrece una valiosa protección a aquellos individuos empleados y contratados por tiempo indeterminado a ser remunerados de ser despedidos injustificadamente de su trabajo. Este resarcimiento se conoce comúnmente como “mesada”. León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20 (2020) citando a González Méndez v. Acción Social et al., 196 DPR 213 (2016) y otros allí citados. La Ley 80 no establece qué constituye un despido injustificado. No obstante, el aludido estatuto informa sobre varios escenarios que pueden liberar al patrono de responsabilidad. Así pues, se reputará justa causa para el despido si el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables, o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. Id. De igual forma, se entenderá que el despido fue justificado si sucede a consecuencia de: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; o reducciones en empleo necesarias debido a una

reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. 29 LPRA Sec. 185b.

Aun así, es importante recordar que las circunstancias representativas de justa causa enumeradas en el discutido estatuto son meros ejemplos de acontecimientos asociados a un despido. Ello así, ya que este no puede prever el universo de incidencias que pueden surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a SLG Torres Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920 (2015). Podemos ver que, entre las causas reconocidas como justa causa para el despido de un empleado, se encuentran algunas relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, principalmente por razones de índole económica que surgen conforme la operación diaria de las empresas. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013) citando a Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 376 (2001).

En virtud del Artículo 2(e) de la Ley 80, un patrono podrá despedir empleados sin tener que pagar la compensación fijada por dicho estatuto, si esta decisión se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 426. Así pues, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una restructuración *bona fide*. Id. Asimismo, el inciso (f) del Artículo 2 de la Ley 80 autoriza a una empresa a disminuir su plantilla laboral como una medida necesaria para limitar los gastos debido a una situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias. No obstante, ello no implica que toda

merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido, aplicando únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa. Id. Para poder justificar el despido al amparo de cualquiera de estas modalidades el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda. Id.

Debemos destacar que en aquellos despidos bajo los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley 80, la empresa debe retener los empleados de mayor antigüedad condicionado a que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos. Ello, siempre y cuando el empleado de más tiempo en la empresa cuente con las destrezas necesarias para realizar las tareas asociadas con el puesto que pasa a ocupar, o que pueda adiestrarse para realizarlas en un tiempo corto y a un costo mínimo. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 428.

Por último, es menester recordar que, en una acción por despido injustificado incoada por un empleado, es el patrono quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado.

III

Según expresamos al exponer los hechos procesales, la parte apelante apunta en su escrito a que el foro primario incidió al acoger la solicitud de sentencia sometida por la parte apelada y dictar sentencia sumaria desestimando la causa de acción que instó por despido injustificado, discrimen por religión y bajo la Ley de Represalias. A tales efectos, en la discusión de sus errores, la apelante señala que no procedía dictar la sentencia sumaria emitida debido a que los hechos alegadamente incontrovertidos, según propuestos por la apelada, están opuestos por sus

propias alegaciones y aquellos documentos que sometió con su oposición a la solicitud de sentencia sumaria.

La parte apelada, por su parte, al oponerse al recurso reafirma la corrección de la actuación judicial. Así, sostiene que en los hechos sobre los que propuso no existían controversia, tienen apoyo en las declaraciones juradas que sometió con su solicitud para que se dictara sentencia sumaria, por lo que la decisión apelada debe ser confirmada por ser procedente en Derecho.

Previo a atender los planteamientos antes enunciados, tal cual nos es exigido, nos toca examinar si la moción de sentencia sumaria interpuesta por la parte apelada, así como la oposición que sobre esta presentó la apelante, cumplió con los requisitos de forma que exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Realizado tal examen, concluimos que, en efecto, la parte apelada dio cumplimiento a los requisitos de forma establecidos por nuestras reglas. Alcanzamos tal conclusión al advertir que, en su solicitud de sentencia sumaria, dicha parte incluyó una relación concisa y enumerada de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los que alega no existe controversia sustancial. Además, estableció la relación con aquella evidencia que sometió en apoyo de tales hechos. Similar conclusión alcanzamos sobre la oposición que la apelante sometió. En esta, para cada relación de hechos esenciales, sostuvo su posición y señaló la evidencia que sostenía su postura.

Nos corresponde ahora examinar, si en realidad existe una controversia de hechos que impida la resolución sumaria del asunto resuelto. De ser así, debemos señalar qué hechos encontramos están en controversia. De lo contrario, corresponde revisar *de novo*, si el foro de instancia aplicó correctamente la norma jurídica pertinente a la controversia.

Al cumplir con nuestra función revisora y examinar la solicitud de sentencia sumaria, así como la oposición a dicha moción, advertimos que existen varios hechos sobre los que ambas partes sostienen no hay controversia. Tales hechos son:

1. La cooperativa de Ahorro y Crédito Pepiniana es creada en virtud de la Ley 255 de 28 de octubre de 2002. *(Hecho incontrovertido núm. 1 de la solicitud de sentencia sumaria)*
2. La Sra. Ivette Mejías Feliciano ocupaba el puesto de Gerente de Préstamos.⁸ *(Hecho incontrovertido núm. 4 de la solicitud de sentencia sumaria)*
3. Para diciembre de 2016, el Sr. Wilson Feliciano llevaba once meses como Presidente Ejecutivo de la Cooperativa Pepiniana. *(Hecho incontrovertido núm. 5 de la solicitud de sentencia sumaria)*
4. Entre las funciones de la Sra. Ivette Mejías Feliciano estaba planificar, dirigir, coordinar y supervisar las actividades de préstamos de socios, dentro de las normas establecidas por la junta de directores y los procedimientos señalados por el presidente ejecutivo. *(Hecho incontrovertido núm. 6 de la solicitud de sentencia sumaria)*
5. El Supervisor inmediato de la Sra. Ivette Mejías Feliciano era el Presidente Ejecutivo de la Cooperativa, el Sr. Wilson Feliciano. *(Hecho incontrovertido núm. 7 de la solicitud de sentencia sumaria)*
6. El 8 de diciembre de 2016, la Sra. Ivette Mejías Feliciano recibió el Reglamento de Recursos Humanos de la Cooperativa Pepiniana y el 28 de julio de 2015, recibió el Código de Ética Empleados. *(Hecho incontrovertido núm. 9 de la solicitud de sentencia sumaria)*
7. En la sección 12.1(c) del manual de Personal de la Cooperativa Pepiniana establece que será esencial la presencia de todo personal los sábados en la Cooperativa, debido a que es el día de mayor asistencia de los socios. *(Hecho incontrovertido núm. 10 de la solicitud de sentencia sumaria)*
8. En la sección 12.1(f) del manual de personal de la Cooperativa Pepiniana establece que la Cooperativa puede establecer horarios regulares y especiales, según lo requiera las necesidades de servicios. *(Hecho incontrovertido núm. 11 de la solicitud de sentencia sumaria)*
9. Al momento de su renuncia, la Sra. Ivette Mejías Feliciano estaba en licencia del Fondo del Seguro del Estado.⁹ *(Hecho incontrovertido núm. 12 de la solicitud de sentencia sumaria)*
10. La querellante alega que fue víctima de represalias porque fue obligada a abrir y cerrar la Cooperativa el domingo, 18 de diciembre de 2016 y esto afectó su patrón de asistir a la iglesia. *(Hecho incontrovertido núm. 31 de la solicitud de sentencia sumaria)*

⁸ En su oposición a sentencia sumaria, la apelante acepta que ocupaba tal puesto. Su objeción redundante en cuanto a la renuncia.

⁹ La única objeción sobre este hecho que levanta la apelante, es que se vio forzada a presentar la aludida renuncia.

11. La querellante solicita salarios dejados de percibir por el tiempo que estuvo reportada en el Fondo del Seguro del Estado. *(Hecho incontrovertido núm. 35 de la solicitud de sentencia sumaria)*
12. En el mes de diciembre de 2016, el Sr. Héctor Durán le solicitó a la Sra. Zoraida Jiménez Hernández que hablara con la querellante para que fuera a trabajar un domingo en una feria de autos y la Sra. Jiménez le contestó “tú sabes que ella no trabaja los domingos”. *(Hecho incontrovertido núm. 37 de la solicitud de sentencia sumaria)*
13. El 15 de agosto de 2016, se llevó a cabo una feria de venta de auto para la Cooperativa Pepiniana, en el municipio de Mayagüez, en la cual el Sr. Feliciano discutió los horarios de trabajo con la querellante y la Sra. Lissette García Peña. En dicha discusión, el Sr. Feliciano le preguntó a la querellante si podía trabajar un domingo y esta respondió que “yo te puedo trabajar sábado. Yo no te trabajo domingos, porque yo voy a la iglesia todos los domingos. Yo asisto a la iglesia. *(Hecho incontrovertido núm. 39 de la solicitud de sentencia sumaria)*
14. El 15 de agosto de 2016, el Sr. Feliciano le dice a la querellante “entonces, Duran trabaja domingo” y asignó al Sr. Héctor Durán para que trabajara el domingo de esa semana. *(Hecho incontrovertido núm. 40 de la solicitud de sentencia sumaria)*
15. La querellante alega tener interés en trabajar y regresar a su antiguo trabajo. *(Hecho incontrovertido núm. 41 de la solicitud de sentencia sumaria)*

Debido a que ambas partes en sus escritos manifiestan que no existe controversia sobre los hechos antes transcritos, para efectos de la acción de epígrafe, todos y cada uno de tales hechos se entienden probados. Ahora, contrario a lo dictaminado por el foro apelado, un examen minucioso del legajo apelativo nos lleva a concluir que en la causa de epígrafe sí existen controversia sobre hechos materiales que impedían la resolución sumaria de la controversia.

A tales efectos, vemos por ejemplo que, con miras a derrotar las reclamaciones instadas en su contra, en su solicitud de sentencia sumaria, la Cooperativa alegó que no es la creencia religiosa *bona fide* de la Iglesia Pentecostal el no trabajar los domingos, sino que ello es una preferencia personal de la apelante. En apoyo a dicho argumento, hizo referencia a una porción de la transcripción de la deposición tomada a la señora Mejías y sometió una *Declaración Jurada* suscrita por el Sr. Héctor Durán Pitre. La apelante por su parte, para controvertir tales hechos, acompañó un

documento suscrito por el Pastor de su Iglesia, en el que este certifica que durante cuarenta y cuatro (44) años esta ha sido miembro activo de la iglesia y participe del culto principal que celebran los domingos. Igualmente, en su oposición a la sentencia sumaria, la apelante sostuvo que cualquier manifestación del señor Durán Pitre no puede utilizarse para medirle, ya que este puede declarar sobre sus decisiones personales y no sobre cómo ella practica su religión. Igualmente, resalta que al propio señor Durán Pitre le es de conocimiento que ella no trabaja los domingos, ya que ha tenido que sustituirla.

Evaluada la declaración sometida por la Cooperativa, entendemos que esta es una de naturaleza *self-serving* cuyo valor probatorio es sospechoso. En esta, la Cooperativa, intenta mediante la manifestación de un empleado que asiste a una Iglesia- que si bien pertenece al mismo concilio que aquella a la que acude la apelante ni siquiera es la misma- demostrar que la creencia religiosa que ambos profesan no prohíbe trabajar domingos y que ello queda demostrado porque él así lo ha hecho. Entendemos que tal declaración, como manifestó la apelante, no puede ser utilizada para examinar la manera en la que la apelante observa su religión y la importancia que en su práctica y para ella como miembro de una congregación tiene el asistir los domingos al culto principal de su religión. Además, dado los hechos particulares del caso de la apelante, entendemos que la misma era insuficiente para derrotar la reclamación de discrimen por religión y represalias instada por la Cooperativa.

Como arriba indicamos, al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su "día en corte", componente integral del debido proceso de ley. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*. Al analizar los hechos de la causa de epígrafe vemos que durante al menos 28 años de los

que la señora Mejías Feliciano trabajó en la Cooperativa esta siempre manifestó no poder trabajar los domingos por razón de sus creencias religiosas.¹⁰ O sea, que la apelada tenía conocimiento de que por razón de creencias religiosas la apelante no laboraba los domingos y por un tiempo significativo de su carrera laboral en la Cooperativa, así se le permitió hacer sin problema alguno. Notamos también que el supervisor de la señora Mejías, el señor Feliciano, conocía de tal preferencia religiosa ya que en agosto del año 2016 le había solicitado a la señora Mejías que trabajara domingos, manifestándole esta la razón por la cual no podría hacerlo.¹¹ Ciertamente al examinar el expediente notamos que, contrario a lo propuesto por la Cooperativa, durante un sinnúmero de años la señora Mejías Feliciano, **con pleno conocimiento de la apelada** y sin aparentemente ningún inconveniente, pudo laborar en la Cooperativa sin tener que trabajar el día en que la Iglesia a la que pertenece celebra su culto principal. Igualmente observamos que el señor Feliciano le requirió a la apelante que trabajara un domingo y esta manifestó la razón por la cual no podía hacerlo. Igual vemos que, varios meses después, volvió a pedirle que trabajara un domingo y que esta, por la misma razón, indicó no poder hacerlo. También apreciamos que cercano a este hecho, a la apelante se le entregaron dos amonestaciones por alegadas violaciones al Reglamento.

Estos hechos son materiales y esenciales a la reclamación de discriminación por creencias religiosas de la apelante. La mera manifestación por parte de un empleado de observar la misma religión que la apelante y la manifestación de que contrario a ella, tal empleado labora los domingos, no es suficiente para derrotar la posibilidad de que los actos llevados a cabo por la Cooperativa contra la señora Mejías sean discriminatorio por esta

¹⁰ Véase *Declaración Jurada* suscrita por la Sra. Lissette García Peña, pág. 177 del Apéndice de la *Apelación* en la que esta manifiesta que durante los veinte ocho años (28) que ha laborado en la Cooperativa cuando a la señora Mejías Feliciano se le pedía que laborara un domingo, esta no lo hacía por convicciones religiosas.

¹¹ Hecho incontrovertido #39 de la solicitud de sentencia sumaria.

negarse a ausentarse al culto principal que su religión celebra los domingos. Más aún, cuando por lo menos por 28 años así se le permitió hacer sin problema alguno. Sin duda alguna, en el presente caso es indispensable la celebración de un juicio que permita al foro primario adjudicar credibilidad y así determinar si la Cooperativa incurrió o no en conducta constitutiva de discriminación por creencias religiosas en violación a la Ley Núm. 100-1959. Particularmente, sobre las motivaciones y las verdaderas razones de la apelante para renunciar luego de trabajar en la Cooperativa desde el año 1979, a los fines de evaluar si, tal cual reclama, ésta fue víctima de un despido constructivo.

Ciertamente, de los hechos esbozados anteriormente se desprende que el caso ante nuestra consideración no es susceptible de adjudicación mediante el mecanismo procesal de sentencia sumaria y que, por el contrario, este requiere la necesidad de celebrar un juicio plenario. Por ello, revocamos la decisión apelada. Ante esta decisión, es inmeritoria la discusión de los demás errores señalados por la apelante.

VII

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta *Sentencia*, revocamos la *Sentencia* apelada y devolvemos el caso al foro primario para la continuación de los procedimientos conforme lo aquí resuelto.

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

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