

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

HÉCTOR PÉREZ GINÉS

Apelante

v.

VIGILANTES, INC.;
COOPERATIVA DE
SEGUROS MÚLTIPLES

Apelados

KLAN202000403

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

Civil. Núm.:
D PE2017-0243
(401)

Sobre: Discrimen
por Edad;
Represalias, Ley 2

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, el Juez Salgado Schwarz y el Juez Rodríguez Flores.¹

Rodríguez Flores, juez ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2021.

El apelante, Sr. Héctor Pérez Ginés, instó el presente recurso el 14 de julio de 2020. Solicita que revisemos la *Sentencia* emitida el 18 de mayo de 2020, y notificada el 22 de mayo de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón.² Mediante el referido dictamen, el foro primario acogió la *Moción Solicitando Sentencia Sumaria* presentada por las apeladas, Vigilantes, Inc. y Cooperativa de Seguros Múltiples de Puerto Rico y, en su consecuencia, desestimó la querrela sobre despido injustificado, discrimen por razón de edad y represalias promovida por el apelante.

¹ Mediante Orden administrativa TA-2020-167 el Juez Rodríguez Flores sustituyó al Juez Flores García.

² El 22 de mayo de 2020, el Tribunal Supremo emitió una *Resolución* mediante la cual dispuso que todo término que haya vencido o que venciera entre el 16 de marzo de 2020 y el 14 de julio de 2020, se extendería hasta el 15 de julio de 2020. *In re: Medidas Judiciales ante situación de emergencia de salud por el Covid-19*, EM-2020-12. Por consiguiente, el término jurisdiccional de diez (10) días para apelar la sentencia apelada, notificada el 22 de mayo de 2020, al amparo del procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de septiembre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*, se extendió hasta el 15 de julio de 2020. Así que, presentado el recurso el 14 de julio de 2020, este Tribunal tiene jurisdicción para atenderlo en los méritos.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes y luego de examinar el recurso con los documentos que conforman su apéndice, resolvemos confirmar la Sentencia apelada.

I

El 3 de mayo de 2017, el Sr. Héctor Pérez Ginés (Sr. Pérez Ginés o querellante) incoó la querrela de epígrafe en contra de su antiguo patrono Vigilantes, Inc. (Vigilantes o querrellada), compañía dedicada a ofrecer servicios de seguridad industrial.³ Adujo que trabajó por tiempo indeterminado con la querrellada, en calidad de guardia de seguridad, desde el 13 de febrero de 2004, hasta que fue despedido sin justa causa en agosto de 2016.

El Sr. Pérez Ginés alegó que el querrellado incurrió en represalias en su contra, al suspenderlo y, subsiguientemente, despedirlo de su empleo, por haber presentado cargos ante la Unidad Antidiscrimen (UAD) y la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Añadió que contaba con sesenta y ocho (68) años y que Vigilantes también discriminó en su contra por razón de edad, porque se le sustituyó por una persona más joven. A su vez, el Sr. Pérez Ginés sostuvo que los motivos para suspenderlo eran falsos y un pretexto de Vigilantes para posteriormente despedirlo.

El 27 de marzo de 2018, se enmendó la querrela para incluir a la Cooperativa de Seguros Múltiples de Puerto Rico (Cooperativa) como querrellada adicional y aseguradora de Vigilantes. En síntesis, además de alegar la responsabilidad solidaria por el despido injustificado y discriminatorio, el Sr. Pérez Ginés reclamó el pago de la mesada, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar y una compensación por los daños sufridos, así como el pago de los honorarios de abogado y las costas del pleito.

³ El querellante se acogió al procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2, *supra*.

El 16 de mayo de 2017, Vigilantes contestó la querrella; negó las alegaciones y expuso que estas no justificaban la concesión de remedio alguno. A la luz de lo anterior, sostuvo que el Sr. Pérez Ginés no fue despedido de su empleo, sino que este lo abandonó voluntariamente, al rechazar la nueva asignación de trabajo encomendada.

Respecto a la suspensión del querellante, Vigilantes explicó que esta estuvo justificada, ya que obedeció a que un cliente le imputó un pobre desempeño en sus labores.⁴ No obstante, Vigilantes aclaró que, cumplida la suspensión, le ofreció al Sr. Pérez Ginés reubicarlo en otros puestos de vigilancia; pero este rechazó las ofertas y abandonó su empleo. De hecho, enfatizó que, para la fecha en que contrató al querellante, este ya pertenecía a la clase protegida por el estatuto antidiscriminatorio por razón de edad.⁵ Por lo anterior, Vigilantes puntualizó que la sanción de suspensión no fue discriminatoria ni un acto de represalia en contra del Sr. Pérez Ginés. Reiteró que no despidió al Sr. Pérez Ginés, sino que este abandonó su empleo de manera voluntaria cuando rechazó la asignación de trabajo.

La Cooperativa contestó la querrella enmendada el 20 de julio de 2018. En ella, admitió haber expedido una póliza de seguros a favor de Vigilantes, pero negó que esta proveyera cubierta sobre todas las alegaciones de la querrella, las cuales también negó.

Luego, el 17 de septiembre de 2019, Vigilantes y la Cooperativa (las querrelladas) presentaron conjuntamente una *Moción Solicitando Sentencia Sumaria*. En síntesis, expusieron que el Sr. Pérez Ginés no contaba con la evidencia suficiente para sustentar sus reclamaciones. Alegaron que los documentos

⁴ Vigilantes explicó que el cliente *The Wesleyan Academy* le mostró un vídeo en el que se veía el momento en que el Sr. Pérez Ginés dejaba abandonado su puesto de vigilancia. Véase, *Moción Asumiendo Representación Legal y Sometiendo Contestación a la Querrella*, a la pág. 2, inciso 6. Apéndice del recurso, pág. 35.

⁵ Vigilantes contestó la querrella enmendada el 30 de abril de 2018.

anejados a su *Moción*, que incluían la toma de deposición del Sr. Pérez Ginés, demostraban que la sanción de suspensión temporera impuesta al querellante fue motivada por una queja de un cliente y que fue una acción no discriminatoria basada en su derecho como patrono en manejar su negocio y exigir de sus empleados eficiencia en el desempeño de sus funciones. Por tanto, arguyeron que no se configuraron los elementos de la reclamación de discrimen por razón de edad.

En relación con la causa de acción por represalias, señalaron que la suspensión temporera del Sr. Pérez Ginés ocurrió días antes de que este presentara los cargos en contra de Vigilantes ante la UAD y la EEOC. Además, se afirmó que, cumplida la sanción disciplinaria de suspensión, el Sr. Pérez Ginés fue asignado a otros puestos de vigilancia, en iguales condiciones a las que tenía antes de la suspensión. Mencionó que la relación laboral continuó hasta que el Sr. Pérez Ginés decidió rechazar la asignación de trabajo en la empresa *Linde Gas* y abandonó su empleo.

Al respecto, las querelladas detallaron que Islandwide Express, cliente con el que el Sr. Pérez Ginés estaba asignado a trabajar cerró sus operaciones allá para agosto de 2016. Como consecuencia, el 16 de septiembre de 2016, Vigilantes le anunció al Sr. Pérez Ginés la nueva asignación de trabajo. Según se alegó, el querellado rechazó la designación por motivos personales de problemas de transportación y abandonó su empleo. Vigilantes especificó en su *Moción*, que el contrato de empleo requería la disponibilidad de los empleados para trabajar turnos rotativos y le reconocía a la empresa la facultad de asignarlo a diferentes lugares de vigilancia, a discreción del patrono. Sin embargo, las querelladas adujeron que nunca modificaron adversamente las condiciones de trabajo del Sr. Pérez Ginés. Por consiguiente, dedujeron que tampoco procedía la reclamación por represalias del empleado.

Entonces, basado en el abandono voluntario del empleo por parte del querellante, y ante la ausencia de una acción discriminatoria o adversa de Vigilantes contra este, las querelladas razonaron que también procedía la desestimación de la causa de acción por despido injustificado. En su *Moción Vigilantes* y la Cooperativa enumeraron los hechos sobre los cuales, a su entender, no existía controversia y acompañaron copia de los documentos en apoyo a lo alegado.⁶

De otra parte, en la *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria* el Sr. Pérez Ginés adujo que sí se configuraron las causas de acción por despido injustificado, discrimen por razón de edad y por represalias, contenidas en la querella. En primer lugar, reiteró que la causa de la suspensión – pobre desempeño en el ejercicio de sus funciones - era falsa, porque el cliente que presuntamente dio la queja nunca le comunicó directamente su inconformidad. Más adelante, el Sr. Pérez Ginés articuló que, presentadas las querellas ante la UAD y la EEOC, la oficial de recursos humanos de Vigilantes comenzó a tratarlo de forma fría y a ofrecerle lugares de vigilancia a sabiendas de que este las rechazaría por problemas con la transportación pública, pues este no conducía vehículos de motor.

⁶ Junto con el escrito, se acompañó: (1) solicitud de empleo completada por el querellante, (2) documento de políticas administrativas y reglas de Vigilantes, recibida mediante firma por el querellante, (3) transcripción de la toma de deposición del Sr. Pérez Ginés el 29 de marzo de 2019, (4) informes de asistencia del querellante del 2014 al 2016, (5) declaración jurada suscrita el 13 de septiembre de 2019, por el Sr. Edgar Pedroza Morales, presidente de Vigilantes, (6) memorando (aviso y suspensión) de 12 de enero de 2016, cursado por Vigilantes al querellante, (7) notificación a Vigilantes del cargo presentado por el querellante ante la UAD, con fecha de 19 de enero de 2016, (8) querella presentada por el Sr. Pérez Ginés ante la EEOC, (9) memorando (entrega final de documentos), fechado 16 de febrero de 2016, cursado por Vigilantes al querellante; (10) memorando (terminación de nuestros servicios en 045), con fecha de 8 de septiembre de 2016, cursado por Vigilantes al querellante, (11) documento titulado “asistencia”, fechado 20 de septiembre de 2016; (12) documento titulado “reasignación de trabajo”, fechado 20 de septiembre de 2016, (13) documento de itinerario de trabajo de septiembre de 2016; (14) declaración jurada suscrita el 13 de septiembre de 2019, por la Sra. Joanne Rodríguez Veve, oficial de recursos humanos Vigilantes, (15) documento de itinerario de trabajo de agosto de 2016, (16) documento de itinerario de trabajo de marzo de 2016 y (17) hoja de informe fechado 17 de abril de 2016. Véase, *Moción Solicitando Sentencia Sumaria* y anejos, Apéndice del recurso, págs. 48-193.

Indicó que, hasta ese momento, sus lugares de trabajo eran de fácil acceso mediante transportación pública.

Por otro lado, el querellante mencionó que Vigilantes colocó a empleados más jóvenes en puestos de vigilancia a los que el querellante sí podía llegar mediante transportación pública. Aseveró que tales actuaciones contravenían la política de antigüedad en la contratación y de acomodo de la compañía.

Encima, el Sr. Pérez Ginés planteó que lo que ocurrió en septiembre de 2016, fue que, tras el cierre de operaciones de Islandwide Express, Vigilantes le indicó que se comunicara semanalmente a la oficina para verificar la disponibilidad de empleos de vigilancia. Presuntamente, el ejercicio se extendió por un periodo mayor a los tres (3) meses, lo que conforme al Art. 5 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185e, constituyó un despido constructivo o tácito.

Asimismo, el querellante propuso los hechos que, a su juicio, se encontraban en controversia e impedían la disposición sumaria de las reclamaciones.⁷ Por último, destacó que las querelladas pretendían que el tribunal adjudicara elementos de credibilidad que, por su naturaleza, resultaba inapropiado adjudicar por la vía sumaria.⁸

El Tribunal de Primera Instancia concedió término y las partes presentaron sus réplicas a los escritos.

Luego, basado en la prueba documental, el foro de instancia emitió la *Sentencia* apelada, en la que acogió la *Moción Solicitando*

⁷ El Sr. Pérez Ginés indicó que existía controversia sobre los siguientes hechos: (1) los hechos relacionados a las verdaderas motivaciones para la suspensión y el despido, y (2) los hechos relacionados a la justificación para el despido. Véase, *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria*, a la pág. 7. Apéndice del recurso, pág. 200.

⁸ A los fines de apoyar los argumentos expuestos, el Sr. Pérez Ginés acompañó su *Oposición* con los siguientes documentos: (1) porciones de su toma de deposición de 29 de marzo de 2019, (2) declaración jurada suscrita por el querellante el 6 de noviembre de 2019, (3) *Moción informativa al expediente judicial en cumplimiento con orden*, con sus anejos, fechada 14 de febrero de 2019, y (4) *Contestación a interrogatorio* suscrito por el Sr. Edgar Pedrosa Morales, presidente de Vigilantes, el 13 de junio de 2018.

Sentencia Sumaria presentada por las querelladas, y desestimó la querella.

El tribunal primario consignó los hechos no controvertidos. En estos, determinó, en primer lugar, que los documentos demostraban que el Sr. Pérez Ginés fue suspendido de su empleo a raíz de la queja que la institución *The Wesleyan Academy* presentó ante Vigilantes, basada en que el querellante dejaba desatendido el punto de vigilancia durante su turno de trabajo.

Igualmente, el tribunal sentenciador señaló que había quedado establecido que en la reunión habida entre Vigilantes y el Sr. Pérez Ginés, respecto a la mencionada queja, el querellante no negó las alegaciones de la institución *The Wesleyan Academy*. Por ello, Vigilante le impuso la sanción disciplinaria de suspensión. El Tribunal de Primera Instancia destacó que, según el reglamento de Vigilantes, el incidente en cuestión podía haber dado lugar al despido; sin embargo, Vigilantes optó por aplicar la medida correctiva progresiva de suspensión de empleo.

El foro primario añadió que los documentos probaban que Vigilantes nunca modificó adversamente las condiciones de trabajo del Sr. Pérez Ginés, sino que lo asignó a otro cliente, y le ofreció otras plazas de trabajo que conllevaban la extensión de su jornada laboral. Sin embargo, el querellante rechazó las ofertas.

En específico, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que el 20 de septiembre de 2016, el Sr. Pérez Ginés abandonó voluntariamente su empleo, al rechazar la plaza de vigilante ofrecida en la empresa *Linde Gas*. En este sentido, el foro primario coligió que el contrato de trabajo establecía la responsabilidad del Sr. Pérez Ginés de acudir al lugar de trabajo asignado y que el patrono tenía la potestad de asignarlo con cualquier cliente.

Por último, el tribunal *a quo* dedujo que el Sr. Pérez Ginés no presentó ninguna evidencia que refutara la prueba documental

presentada por Vigilantes, la cual derrotó los hechos alegados en la querrela. En otras palabras, resolvió que los hechos incontrovertidos no permitían llegar a la conclusión de que ocurrió un despido, pues el querellante no había establecido los hechos base que dieran paso a la reclamación, así como tampoco a las causas de acción de discrimen por razón de edad y represalias.

Inconforme con la anterior determinación, el Sr. Pérez Ginés instó el presente recurso, en el que formuló los siguientes señalamientos de error:

(A) Cometió grave error de derecho el TPI al determinar que la apelada no despidió a Pérez.

(B) Cometió grave error de derecho el TPI al declarar “ha lugar” la moción de sentencia sumaria en cuanto a las reclamaciones de represalias y discrimen por edad ya que existe controversia de hechos esenciales (credibilidad, intención, motivo, apreciación de la prueba) que tienen que ser dilucidados en vista plenaria.

En síntesis, reitera que fue despedido sin justa causa. Además, argumenta que en este caso existen controversias materiales de hecho que impiden su resolución sumaria. Aduce, además, que, contrario a lo consignado por el foro apelado, los siguientes hechos sí están en controversia:

- si la apelada llevaba a cabo las transferencias de puestos y se asignan puesto[s] de acuerdo a la antigüedad (“*Seniority*”) del empleado.
- si se siguió dicha política de asignación de puesto con Pérez.
- si los acuerdos de empleo con Pérez incluían transferirlo a puestos al que podía llegar mediante transportación pública.
- si habían puestos disponibles a los que se accedía mediante transportación pública.
- el motivo detrás de no haber asignado a Pérez a puestos disponibles con transportación pública.
- si los ofrecimientos de puesto eran honestos o para encubrir el discrimen y la represalia.

En resumen, el Sr. Pérez Ginés entiende que el foro de primera instancia debe determinar si hubo una violación al contrato de

trabajo individual entre el Sr. Pérez Ginés y Vigilantes concerniente a la accesibilidad de transportación pública de los puestos a ofrecerse.

Por su parte, en el *Alegato en Oposición a Apelación*, la parte apelada manifestó que el apelante se limitó a realizar alegaciones generales para sustentar sus reclamaciones, pero no presentó prueba que derrotara la solicitud de sentencia sumaria. Por tanto, dedujo que la *Sentencia* apelada está basada en los hechos materiales incontrovertidos, que demuestran que no hubo un despido, discrimin o represalias.

Evaluados los argumentos de las partes, resolvemos.

II

A

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

A tales efectos, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil provee que, para que proceda dictar sentencia sumaria, es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surja que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y que, como cuestión de derecho, debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137-138 (2006).

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

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

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

Asimismo, toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe hacerse de la manera más favorable a la parte que se opone a la misma. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 300; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, supra, pág. 721. No obstante, “cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre

hechos relevantes y pertinentes”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 130; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214.

Resulta menester precisar que:

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

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

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

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

Ahora bien, por estar en la misma posición que el foro primario al momento de revisar las solicitudes de sentencia sumaria, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció un estándar específico, que, como foro apelativo, debemos utilizar. A tales efectos, en *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), el Tribunal Supremo indicó que, de entrada, debemos revisar que tanto la moción de sentencia sumaria, así como su oposición, cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de

Procedimiento Civil. *Id.*, pág. 118. Subsecuentemente, si existen hechos materiales controvertidos, “el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos”. *Id.*, pág. 119. Por el contrario, si encontramos que los hechos materiales del caso son incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente la norma jurídica aplicable a la controversia que tuvo ante sí. *Id.*

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

B

En nuestro ordenamiento jurídico, existe un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, pues de esta forma se busca proteger los derechos de los trabajadores. A raíz de ello, se han aprobado una serie de legislaciones, que incluye la *Ley de indemnización por despido injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*⁹

Dicho estatuto establece una protección al empleado de despidos injustificados, imponiéndole al patrono una sanción mediante un pago de una indemnización. *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Company, et al.*, 2021 TSPR 12, 205 DPR ____

⁹ La Ley Núm. 80, *supra*, fue enmendada por la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.* Sin embargo, los hechos ante nuestra consideración versan sobre un empleado que fue contratado con anterioridad a la vigencia de esta ley. Las disposiciones de la nueva ley no le aplican, por lo que no será objeto de nuestro análisis.

(2021); *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 229 (2016). Véase, además, *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, 204 DPR ____ (2020).

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

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

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

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

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, contiene varias de las circunstancias que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185b. Estas incluyen tanto motivos fundamentados en la conducta del empleado como razones de índole empresarial.

Por otro lado, la condición de haber sido despedido no está limitada por la definición usual del término despido. La definición de la Ley Núm. 80 abarca, además, las acciones dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. 29 LPRA sec. 185e. A esta modalidad de despido se le conoce como despido constructivo o tácito. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 907.

Nuestro Tribunal Supremo ha definido el despido constructivo como los actos voluntarios e injustificados realizados por un patrono, encaminados a obligar al empleado a dejar su trabajo, cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es abandonar el cargo. *Id.*, pág. 908; *S.L.G. Hernández-Beltran v. TOLIC*, 151 DPR 754, 777 (2000); *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157, 183 (1994). Así que, no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y, cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial.

De igual modo, tampoco se determina la magnitud y el efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual. Más bien, se utiliza un criterio objetivo al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. Por tanto, no basta una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. Es decir, hace falta demostrar el despido, sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*,

pág. 907. Para ello, bastará con cumplir las exigencias de la Regla 110 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 110.

C

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

Este estatuto prohíbe que un patrono despida, suspenda o discrimine contra un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. El propósito de esta legislación es erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo para, de este modo, propiciar mayor igualdad de oportunidades.

Mediante esta legislación, junto a otras de igual naturaleza, la Asamblea Legislativa concretizó el mandato constitucional de esencial igualdad humana en el contexto obrero patronal. Véase, *Ramos Pérez v. Univisión*, DPR 200, 213, 222 (2010); *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68-69 (2008); *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 381 (2001); *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142, 145 (1998).

El Artículo 3 de la Ley Núm. 100, 29 LPRA sec. 148, proscribe el despido o un acto perjudicial contra un empleado sin justa causa. Todo despido discriminatorio es injustificado. Ahora bien, un patrono puede despedir a un empleado si media justa causa para ello y, en ese caso, el patrono no puede ser responsable de discrimen, de acuerdo con la Ley Núm. 100, *supra*. *Díaz v. Windham*

Hotel Corp., supra, pág. 387; *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, supra, pág. 73.

Por último, la Ley Núm. 100, supra, contiene una disposición específica en cuanto a la presunción de discrimen. En particular, el Artículo 3 establece una presunción controvertible de discrimen en contra del patrono cuando deje de emplear o se rehúse a emplear a una persona sin justa causa. 29 LPR sec. 148.

Empero, dicha presunción no exime al empleado de presentar prueba que establezca los hechos básicos que dan lugar a la presunción. A tales efectos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que, para activar la presunción de discrimen, el empleado deberá: (1) probar que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que este se realizó sin justa causa; y (3) presentar prueba indicativa de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 384; *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 775-776 (2000).

Una vez la parte demandante cumple con esa primera fase, surge la presunción de discrimen. Entonces, el peso de la prueba cambia y recae en el patrono, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la presunción. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, supra, pág. 775. Le correspondería al patrono probar que el despido o acción perjudicial no fue discriminatorio.

En el caso de que el patrono no presente prueba alguna, el empleado prevalecería en su reclamación. Por el contrario, si el patrono decide defenderse, este puede presentar prueba que rebata la presunción de discrimen activada por el empleado o puede optar por presentar prueba de que el despido o el acto fue justificado, que no hubo tal despido o acto, o que, en caso de haber ocurrido, no fue discriminatorio. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 222.

En caso de que el patrono tenga éxito al derrotar la presunción de discrimen por edad, entonces le correspondería al empleado-

querellante un turno para presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen mediante acto perjudicial, sin el beneficio o ayuda de la referida presunción, según establecido en *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, supra, pág. 390.

D

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRa sec. 194, et seq. (Ley Núm. 115), tiene como política pública “la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros”. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 115, supra; *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 669-669 (2017); *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, págs. 392.

Así, el Artículo 2, inciso (a), de la Ley Núm. 115, dispone lo siguiente:

[n]ingún 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 en 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).

La Ley Núm. 115, supra, prescribe el proceso probatorio que aplicará en la dilucidación de la controversia. De tal forma, al presentar una causa de acción al amparo de la *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, el empleado tiene dos vías probatorias: la directa y la indirecta. En la directa, el demandante 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. *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 445 (2012).

En la indirecta, el empleado deberá establecer un caso *prima facie* de represalias mediante evidencia que demuestre que: (1) participó en una acción protegida por la ley, y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal). Una vez el empleado establezca 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(c); *Rivera Menéndez v. Action Services*, *supra*.

En cuanto al segundo criterio para el establecimiento de un caso *prima facie* (que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo después de su incursión en la actividad protegida), el Tribunal Supremo ha resuelto que “basta que el empleado compruebe que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, págs. 399-400. Sin embargo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció que:

[N]o todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, por lo que se requiere entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento de nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.

Id., pág. 400.

Por último, es meritorio reseñar que la Ley Núm. 115, *supra*, no protege a los trabajadores contra acciones disciplinarias motivadas por la manera en que estos ejecutan las funciones de sus puestos. *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345 (2009).

III

En sus señalamientos de error, el Sr. Pérez Ginés aduce que el Tribunal de Primera Instancia erró al desestimar la querrela y concluir que no se configuraron los hechos base de las causas de acción de despido, discrimen y represalias.

En cuanto a las represalias, su contención es que Vigilantes, por haber presentado querellas ante la UAD y la EEOC, lo relocalizó en otro lugar de trabajo, le redujo la jornada laboral y le asignó plazas a las que se le dificultaba el acceso mediante transportación pública.

Afirma que Vigilantes también incurrió en actos de discrimen por edad al sustituirlo por personas más jóvenes durante su suspensión y al ubicar a dichos jóvenes en lugares de empleo a los que el querellante podía llegar mediante transporte público. Respecto a esto último, el Sr. Pérez indicó que existe controversia sobre la verdadera intención de Vigilantes al asignarlo a puestos de vigilancia sin acceso mediante transportación pública. También arguye que Vigilantes no siguió su política de antigüedad en la asignación de los puestos de vigilancia. Explicó que, antes de que este presentara la querrela ante la UAD, Vigilante lo asignaba a puestos de vigilancia con fácil acceso mediante transportación pública.

Por su parte, las querelladas argumentan que no existía controversia sobre los hechos medulares incontrovertidos, que demostraban la inexistencia de un despido, de actos de discrimen o de represalias.

Según expuesto, este Tribunal se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria.¹⁰ No obstante, al revisar la determinación del tribunal primario, el Tribunal de Apelaciones solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro sentenciador y solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de manera correcta.

Luego de un examen cuidadoso de las determinaciones de hechos incontrovertidos esbozadas por el foro sentenciador, concluimos que estas están apoyadas por los documentos que obran en autos y no existe controversia genuina de hechos materiales. Siendo así, debemos revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente la norma jurídica establecida para la controversia.

De los hechos incontrovertidos esbozados por el foro primario, surge que el 30 de diciembre de 2003, el Sr. Pérez Ginés fue contratado por Vigilantes para un puesto de seguridad. Para esa fecha, el Sr. Pérez Ginés tenía 55 años. Al momento de la contratación, el querellante certificó con su firma que leyó y entendió las *Políticas Administrativas y Reglas de Vigilantes*.

Durante los trece (13) años que el Sr. Pérez Ginés trabajó para Vigilantes fue asignado a prestar vigilancia para distintos clientes del patrono. Así, para enero de 2016, el querellante se desempeñaba como guardia de seguridad en la institución *The Wesleyan Academy* en Guaynabo, Puerto Rico. Allí llevaba cinco (5) años en el puesto. No obstante, *The Wesleyan Academy* se quejó del desempeño del Sr.

¹⁰ Del examen de la *Moción Solicitando Sentencia Sumaria*, surge que Vigilantes incluyó y relacionó la prueba documental en la que basó sus alegaciones y fundamentó su postura en derecho. Por tal razón, concluimos que la moción cumple con la Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a). Asimismo, la *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria*, presentada por el Sr. Pérez Ginés, cumple con los requisitos de la Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b).

Pérez Ginés, por este desatender su puesto de vigilancia para sentarse en una escalera a hablar por teléfono.

Luego de darle la oportunidad al empleado de ofrecer su versión de los hechos, Vigilantes decidió suspenderlo del empleo por un periodo de treinta (30) días. A tales efectos, el foro sentenciador esgrimió que el Sr. Pérez Ginés indicó no creer que hubiera una queja en su contra de la institución *The Wesleyan Academy*, ya que dicho cliente no se lo había manifestado directamente.

El foro primario también hizo constar en la *Sentencia* que el Sr. Pérez Ginés había admitido en la *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria* que el memorando fue discutido con él y que este lo firmó como recibido. También esbozó que el querellante indicó haber depositado los documentos requeridos en un buzón, pero que no tenía evidencia de haberlo hecho.

De igual forma, el Tribunal de Primera Instancia mencionó que el 19 de enero de 2016, el Sr. Pérez Ginés había instado una querrela contra Vigilantes ante la UAD y la EEOC, en la que alegó que la suspensión fue motivada por su edad.¹¹

El 16 de febrero de 2016, cumplido el periodo de suspensión, el Sr. Pérez Ginés fue asignado al único puesto disponible en aquel momento, localizado en la empresa Islandwide Express. El querellante continuó con el mismo salario y beneficios que recibía antes de la suspensión.

Luego, en marzo de 2016, Vigilantes le ofreció al Sr. Pérez Ginés turnos adicionales con los clientes *Clorox* y *Smart Logistics*, los cuales rechazó porque no había transportación pública cercana a esos lugares. Por ello, el Sr. Pérez Ginés continuó únicamente con el puesto de Islandwide Express.

¹¹ Apéndice del recurso, págs. 180-183.

Así las cosas, el 31 de agosto de 2016, expiró el contrato de vigilancia entre Islandwide Express y Vigilantes. Por ello, el 20 de septiembre de 2016, la oficial de recursos humanos de Vigilantes, Sra. Joanna Rodríguez Veve, se reunió con el Sr. Pérez Ginés y le ofreció una nueva asignación de trabajo en la empresa *Linde Gas*. El querellante no aceptó la asignación por falta de un medio de transportación para llegar al lugar.

Por último, el Tribunal de Primera Instancia destacó que las *Políticas Administrativas y Reglas* de Vigilantes, que el querellante certificó con su firma que leyó y entendió, requerían que el guardia de seguridad estuviera disponible para trabajar cuando sea requerido. Igualmente, entender que su posición y lugar de trabajo están sujetos a ser transferido a discreción del patrono.

Ya aquí, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que el 20 de septiembre de 2016, el Sr. Pérez Ginés había abandonado su trabajo al rechazar la asignación de trabajo. A su vez, puntualizó que la prueba presentada por Vigilantes demostraba la inexistencia de un despido, de actos de discrimen o de represalias en contra del Sr. Pérez Ginés, y que este no presentó evidencia que refutara la prueba documental de Vigilantes.

Como se observa, en el dictamen apelado, el foro sentenciador adoptó los hechos propuestos por el Sr. Pérez Ginés a los efectos de que este se sintió discriminado por Vigilantes porque vio que empleados más jóvenes ocupaban plazas cercanas a lugares de transportación pública, porque vio al presidente de la compañía entrevistando a una persona más joven y porque, luego de ser entrevistado por varios clientes, no resultó contratado.¹²

Sin embargo, es un hecho incontrovertido que mientras el Sr. Pérez Ginés ocupaba el puesto de seguridad en Islandwide Express,

¹² Dichos hechos surgen de la declaración jurada suscrita por el querellante el 6 de noviembre de 2019.

expiró el contrato de vigilancia. Debido a ello, Vigilantes le ofreció al Sr. Pérez Ginés otra asignación de trabajo, que este rechazó por motivos de transportación.¹³ De los hechos se desprende que, en ocasiones anteriores, el Sr. Pérez Ginés también había rechazado otras ofertas de Vigilantes por la misma razón.¹⁴ Así que, no existe evidencia de que el patrono incurriera en conducta lesiva contra el querellante. Además, Vigilantes le brindó al Sr. Pérez Ginés la alternativa de aceptar otro puesto y, al igual que había hecho anteriormente, este no lo aceptó. Hay que señalar que el documento de *itinerario de trabajo* claramente establecía que el rechazo de una asignación de un turno constituía un abandono de trabajo.¹⁵

A lo anterior, se añade el hecho de que, desde el inicio de la relación laboral, el Sr. Pérez Ginés firmó el documento de *Políticas Administrativas y Reglas*, que conllevó la certificación de aceptación de que Vigilantes podía cambiarle de puesto cuando así lo considerara necesario para atender las necesidades del servicio. Dichas *Políticas Administrativas y Reglas* de Vigilantes establecen, además, que el guardia de seguridad debe siempre tener la disponibilidad de trabajar cuando le sea requerido.¹⁶

Si bien es cierto que en la solicitud de empleo el Sr. Pérez Ginés indicó que llegaba a su trabajo mediante transportación pública¹⁷, también lo es el hecho de que este no presentó prueba que demostrara que Vigilantes le garantizara, como condición del empleo, que las ofertas serían en puestos de vigilancia cercanos a lugares de transportación pública.

En fin, a la luz de la evidencia presentada por el Sr. Pérez Ginés en su *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria*, en

¹³ Véase, *Itinerario de Trabajo*, Apéndice del recurso, pág. 88, y toma de deposición al Sr. Pérez Ginés de 29 de marzo de 2019. Apéndice del recurso, págs. 112, 115-116.

¹⁴ Véase, *Hoja de informe*, de 17 de abril de 2016. Apéndice del recurso, pág. 193.

¹⁵ Apéndice del recurso, págs. 188 y 191.

¹⁶ Apéndice del recurso, págs. 66-68.

¹⁷ Apéndice del recurso, pág. 63.

unión a los demás documentos en el expediente, es forzoso concluir que este no pudo establecer que fue despedido, ni directa ni tácitamente, y mucho menos, de manera injustificada.

De igual modo, el Sr. Pérez Ginés falló en demostrar que su patrono incurrió en actuaciones discriminatorias por razón de edad en su contra. Las actuaciones que el Sr. Pérez Ginés describió como discriminatorias por parte de su patrono - a los efectos de que este se sintió discriminado porque vio que empleados más jóvenes ocupaban plazas cercanas a lugares de transportación pública, porque vio al presidente de la compañía entrevistando a una persona más joven y porque, luego de ser entrevistado por varios clientes, no resultó contratado- consistieron en especulaciones que claramente no presentan un caso *prima facie* de discrimen. De hecho, en su toma de deposición indicó que había escuchado al presidente de la compañía darle las gracias a una joven por haber elegido a Vigilantes, pero admitió que no podía tener certeza de que, en efecto, la joven hubiera sido contratada.¹⁸

El Sr. Pérez Ginés en forma alguna presentó razones meritorias para poder concluir que el foro de primera instancia erró al determinar, luego de emitir sus determinaciones de hechos incontrovertidos, que no se configuró una causa de acción por discrimen en el empleo. Su argumento resulta ser más bien una teoría de lo que, a su juicio, constituye una acción de discrimen del patrono, sin aportar prueba alguna que contradijera las determinaciones del foro primario.

Así que, el querellante no presentó evidencia suficiente para sustentar lo alegado en la causa de acción de discrimen por razón de edad. Como se sabe, meras alegaciones y teorías no constituyen

¹⁸ Toma de deposición al Sr. Pérez Ginés de 29 de marzo de 2019. Apéndice del recurso, págs. 160-161.

prueba. *U.P.R. Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001, 1013 (2012).

Igual rumbo debe tener la alegación sobre represalias. El memorando sobre aviso de suspensión tiene fecha de 12 de enero de 2016. Las querellas ante la UAD y la EEOC en contra de Vigilantes fueron presentadas el 19 de enero de 2016. Es decir, la suspensión de empleo del Sr. Pérez Ginés fue decretada con anterioridad a que este presentara las querellas en el ente administrativo.

El memorando sobre aviso de suspensión, de 12 de enero de 2016, le comunicó al empleado que la sanción disciplinaria obedeció a la acción de desatender su puesto de vigilancia, lo que denotaba desinterés en el cumplimiento de sus funciones. El escrito también le informó que para regresar al trabajo debía de entregar ciertos documentos requeridos como condición del empleo, que aún no habían sido recibidos pese a los avisos anteriores sobre el asunto. El Sr. Pérez Ginés debía de reportarse nuevamente a su trabajo el 15 de febrero de 2016.¹⁹

Aún más, a pesar de las querellas administrativas, Vigilantes le ofreció otros puestos disponibles al Sr. Pérez Ginés, que este rechazó. De tal manera, no advertimos relación causal entre la presunta conducta por represalias del patrono y el daño alegado.

En fin, el Sr. Pérez Ginés no cumplió con el requisito establecido por las Reglas de Procedimiento Civil para derrotar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Vigilantes. Por ello, concluimos que no se cometieron los errores señalados por el Sr. Pérez Ginés.

¹⁹ Véase, *Memorando* de 12 de enero de 2016. Apéndice del recurso, pág. 179.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* apelada.

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