

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

JOSÉ B. MORALES  
CLAUDIO

*Apelante*

v.

COSSMA, INC.

*Apelado*

KLAN202000454

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

Caso Núm.  
CG2018CV00972 (702)

Sobre:

**Discrimen en el  
empleo por razón de  
edad y sexo**

(Ley Núm. 100 de 30 de junio  
de 1959)

**Despido injustificado**  
(Ley Núm. 80 de 30 de mayo  
de 1976)

**Honorarios de abogado**  
(Ley Núm. 402 del 12 de  
mayo de 1950)

**Procedimiento  
especial de carácter  
sumario**

(Ley Núm. 2 de 17 de octubre  
de 1961)

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramos Torres, la Jueza Soroeta Kodesh y la Jueza Santiago Calderón<sup>1</sup>

Santiago Calderón, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

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

Acude ante este Tribunal de Apelaciones el señor José B. Morales Claudio, (en adelante, el apelante o Dr. Morales Claudio), mediante recurso de apelación y nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (en adelante, TPI), el 27 de abril de 2020, notificada el mismo día<sup>2</sup>. Mediante esta, el foro primario declaró *Ha Lugar* la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por COSSMA Inc. (en adelante, la apelada o COSSMA) y desestimó la querrela

<sup>1</sup> Mediante la Orden Administrativa TA-2021-0016 de 25 de enero de 2021, se designó a la Hon. Grisel M. Santiago Calderón en sustitución de la Hon. Luisa M. Colom García.

<sup>2</sup> Véase, Apéndice 22 del Recurso de Apelación, págs. 625-649.

presentada por el Dr. Morales Claudio bajo la *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, conocida como Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada<sup>3</sup>, (*Ley 80*), *Ley contra el discrimen en el empleo*, conocida como la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada<sup>4</sup>, (*Ley 100*), *Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo*, Ley Núm. 69 de 6 de Julio de 1985<sup>5</sup>, según enmendada, (*Ley 69*), *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*, conocida como Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada<sup>6</sup>, (*Ley 115*), *Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales*, según enmendada<sup>7</sup>, conocida como la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, (*Ley 2*) y la Ley Núm. 402 de 13 mayo de 1950<sup>8</sup>, (*Ley 402*).

### I.

Surge del expediente que el 18 de junio de 2018, el Dr. Morales Claudio presentó una querrela en donde solicitaba indemnización por despido discriminatorio por razón de edad y sexo al amparo de la Ley 100, la mesada por despido injustificado bajo la Ley 80. A su vez, solicitó el pago por concepto de honorarios de abogado según dispuesto en la Ley 402 y se acogió al procedimiento especial de carácter sumario de la Ley 2.

Alegó el apelante que se desempeñaba como médico generalista de niños y adultos en diversas clínicas propiedad de la apelada. Que, para mayo de 2016, la apelada contrató a dos doctoras, las cuáles eran menores en edad que él. Adujo que el pago inicial de sus colegas era superior al que él devengaba al momento de su despido, aun cuando su desempeño era superior al de ellas. A

---

<sup>3</sup> 29 LPRA 185 *et seq.*

<sup>4</sup> 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

<sup>5</sup> 29 LPRA 1321 *et seq.*

<sup>6</sup> 29 LPRA 194 *et seq.*

<sup>7</sup> 32 LPRA sec. 3118- 3132.

<sup>8</sup> 32 LPRA secs. 3114-3117.

su vez, reclamó que para el 11 de julio de 2016, la apelada lo despidió, mediante una carta de despido en donde no se indican las razones para el despido. El 31 de julio de 2018, el apelante presentó *Querrela enmendada*, en la cual incluyó nuevas alegaciones, tales como: que era un empleado exento; que en julio de 2015 se le entregó un certificado por su apoyo y compromiso en su trabajo; que obtuvo consistentemente calificación de A en las evaluaciones; que los informes mensuales de productividad del querellante indicaban que su desempeño era adecuado; que los informes de sugerencias que hicieron los pacientes denotaban elogios y agradecimiento al querellante por su trabajo y servicio. Alegó que el despido no obedeció a un patrón de conducta impropia o desordenada, ni a ninguna justificación que establece la Ley 80. Valoró los daños económicos y angustias mentales en una suma no menor de \$150,000.00.

Oportunamente, la apelada contestó la querrela instada alegando que el despido del apelante fue justificado y señaló las siguientes justificaciones del despido, a saber:

1. Bajo desempeño clínico;
2. Mala práctica de la profesión;
3. Quejas y querrelas de otros compañeros sobre su trato y relaciones profesionales;
4. Investigación sobre querrela de hostigamiento sexual; y
5. Tardanzas.

A tenor con lo anterior la apelada negó toda responsabilidad, ya que adujo que el despido fue por justa causa, producto de una decisión neutral y que no estuvo basado en consideración discriminatoria alguna. La apelada arguyó que el despido ocurrió después de la imposición de medidas correctivas progresivas y de haberle dado un sin número de oportunidades de mejoramiento.

Además, alegó que estaban prescritas las reclamaciones de discrimin.

El 9 de septiembre de 2019, la apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*, luego de que el TPI resolviera las objeciones del apelado en cuanto a la falta de descubrimiento de prueba. En dicha moción, el apelado argumentó que “[e]l Sr. Morales fue despedido de su empleo, con justa causa, por rendir su trabajo de forma deficiente y cometer un sinnúmero de faltas en el rendimiento de sus funciones”<sup>9</sup>. Por tanto, indicó que el querellante falló en establecer un caso *prima facie* de discrimin por razón de edad y sexo, por lo cual, el caso no requería la formalidad de un juicio en su fondo. A esos fines, la parte apelada incluyó en su moción un listado con los siguientes hechos incontrovertidos, los cuales alegó haberlos obtenido, en su mayoría, del testimonio bajo juramento del propio querellante:

1. COSSMA es una corporación privada sin fines de lucro, organizada al amparo de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que se dedica a ofrecer servicios de salud primaria y cuidado a pacientes necesitados. La Institución tiene operaciones en distintos pueblos de Puerto Rico, a saber, Yabucoa, Humacao, Las Piedras, San Lorenzo, Cidra y Aibonito<sup>10</sup>.
2. El 30 de noviembre de 2009, el Dr. Morales comenzó a trabajar para la Institución, sujeto a un periodo probatorio de noventa (90) días<sup>11</sup>.
3. El Dr. Morales se desempeñó como *Médico Generalista* de la Institución<sup>12</sup>.
4. El *Médico Generalista* es el encargado de, entre otros, prestar servicios médicos directo a pacientes pediátricos, adultos y geriátricos. El *Generalista* es responsable, además, de participar y apoyar a los servicios clínicos ofrecidos dentro de la Institución<sup>13</sup>.
5. El 30 de noviembre de 2009, COSSMA entregó al querellante una hoja intitulada “*Deberes y Responsabilidades*” que recoge un listado de las obligaciones del *Médico Generalista*. Dicho documento está debidamente firmado por el Dr. Morales<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> Véase, Apéndice 9 del Recurso de Apelación, *Moción de Sentencia Sumaria* pág. 57.

<sup>10</sup> *Íd.*, pág. 59.

<sup>11</sup> *Íd.*

<sup>12</sup> *Íd.*, pág. 60.

<sup>13</sup> *Íd.*

<sup>14</sup> *Íd.*

6. COSSMA entregó al querellante, además, el *Manual de Normas y Procedimientos de Personal*, así como sus subsiguientes enmiendas<sup>15</sup>.
7. El *Manual de Normas y Procedimientos de Personal* contiene información sobre las prácticas, políticas, beneficios, reglamentos y normas a seguir<sup>16</sup>.
8. El *Manual de Normas y Procedimientos de Personal* establece, entre otros, que el ausentismo y las tardanzas afectan adversamente la productividad de la Institución, servicios, eficiencia e itinerarios de trabajo. Por lo tanto, las tardanzas, con o sin excusa, son justa causa para acciones disciplinarias<sup>17</sup>.
9. Sin embargo, durante la vigencia de su relación de empleo, el querellante incurrió en un patrón excesivo de tardanzas<sup>18</sup>.
10. En o alrededor del 2010 o 2011, el querellante fue disciplinado por primera vez debido a su patrón de tardanzas<sup>19</sup>.
11. Durante enero a junio de 2013, el querellante continuó dicho patrón.
12. Particularmente, durante el periodo en cuestión, el querellante registró setenta y dos (72) tardanzas<sup>20</sup>.
13. El 11 de junio de 2013, la Sra. Isolina Miranda, *Directora Ejecutiva* de la Institución, se reunió con el querellante para dialogar sobre sus tardanzas y repasar las expectativas de servicio, tiempo y esfuerzo de los servicios provistos a nuestros pacientes<sup>21</sup>.
14. El Dr. Morales aceptó sus faltas y se comprometió con poner de su parte y cumplir con su horario<sup>22</sup>.
15. Posterior a la reunión, el querellante solicitó un arreglo de horario en su programa de trabajo. Esencialmente, el Dr. Morales solicitó un horario de entrada más tarde<sup>23</sup>.
16. La Compañía aprobó la solicitud del Dr. Morales y le instruyó que, efectivo el 3 de julio de 2013, debía cumplir con su nuevo horario de servicio<sup>24</sup>.
17. No empece las advertencias y cambios de horario, se reportaron varias quejas de pacientes relacionadas a la disponibilidad del querellante y su reiterado patrón de tardanzas<sup>25</sup>.
18. A raíz de las quejas, se inició una investigación y se hallaron serias irregularidades entre el registro

---

<sup>15</sup> *Íd.*

<sup>16</sup> *Íd.*

<sup>17</sup> *Íd.*

<sup>18</sup> *Íd.*

<sup>19</sup> *Íd.*, pág. 61.

<sup>20</sup> *Íd.*

<sup>21</sup> *Íd.*

<sup>22</sup> *Íd.*

<sup>23</sup> *Íd.*

<sup>24</sup> *Íd.*

<sup>25</sup> *Íd.*, pág. 62.

electrónico de ponches del querellante y el nuevo programa de trabajo asignado al Dr. Morales<sup>26</sup>.

19. Primero, de la investigación surgió que, del 14 al 28 de junio de 2014, el querellante obtuvo (7) tardanzas e incluso en una ocasión no registró su horario de entrada<sup>27</sup>.
20. Agravando la situación, la Institución se percató que el querellante facturó horas no trabajadas en horario extendido, apropiándose de dinero que no le correspondía<sup>28</sup>.
21. A modo de ejemplo, la Compañía notó que durante el mes de julio el querellante registró un horario de trabajo de 5:30 hasta las 6:00p.m., pero facturó servicio de 4:00 p.m. hasta las 9:00 p.m.<sup>29</sup>.
22. El querellante reconoció y aceptó la facturación o registro de horas no trabajadas de los extendidos en la clínica de Las Piedras<sup>30</sup>.
23. Como organización recipiente de fondos federales, COSSMA está obligada a velar por el uso correcto de los fondos que recibe. La facturación incorrecta de servicios prestados puede ser considerada como fraude y tener serias consecuencias económicas y legales para la Institución<sup>31</sup>.
24. El *Manual de Normas y Procedimientos de Personal* establece que falsificar o alterar expedientes o documentos de la Institución afecta adversamente la idoneidad del empleado y podría conllevar la terminación de empleo en la primera ocasión<sup>32</sup>.
25. En vista de lo anterior, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un periodo de quince (15) días, a saber, del 19 de julio de 2013 al 8 de agosto de 2013<sup>33</sup>.
26. Con el fin de resolver el patrón de ausencias excesivas, a partir del 9 de agosto de 2013, el Dr. Morales fue asignado a la clínica ubicada en Cidra, donde se encontraba su supervisor director, en un horario de 10:00 a.m. a 6:30 p.m.<sup>34</sup>.
27. No obstante, lo anterior, debido a necesidades operacionales, eventualmente el querellante se reubicó nuevamente en la clínica de San Lorenzo en un horario de 8:30 a.m. a 4:30 p.m.<sup>35</sup>.
28. El 11 de mayo de 2015, la supervisora del querellante para la fecha en cuestión, Dra. Rosalie Candelario, se reunió con el Dr. Morales para discutir su

---

<sup>26</sup> *Íd.*

<sup>27</sup> *Íd.*

<sup>28</sup> *Íd.*

<sup>29</sup> *Íd.*

<sup>30</sup> *Íd.*

<sup>31</sup> *Íd.*

<sup>32</sup> *Íd.*, págs. 62 y 63.

<sup>33</sup> *Íd.*, pág. 63.

<sup>34</sup> *Íd.*

<sup>35</sup> *Íd.*

- incumplimiento con las normas y políticas de la Institución<sup>36</sup>.
29. La Dra. Candelario notificó y advirtió al querellante, entre otros, de su continuo patrón de tardanzas<sup>37</sup>.
30. La Dra. Candelario apercibió al querellante, además sobre el uso del teléfono celular en el área de trabajo; la forma negativa de dirigirse a sus compañeros de trabajo; y el trato inadecuado dado a los pacientes de la Institución<sup>38</sup>.
31. El querellante se comprometió con cumplir con su horario de entrada; reevaluar su trato y forma de dirigirse a sus pacientes y compañeros de trabajo y no utilizar el teléfono celular durante evaluaciones médicas a los pacientes<sup>39</sup>.
32. Sin embargo, el querellante continuó su reiterada inobservancia con las advertencias y señalamientos del patrono<sup>40</sup>.
33. El 30 de diciembre de 2015, la Dra. Candelario se reunió nuevamente con el querellante para discutir, entre otros, el patrón excesivo de tardanzas, las quejas vertidas por pacientes y compañeros de trabajo y el uso indebido del teléfono celular<sup>41</sup>.
34. Debido a que el querellante había sido suspendido de empleo y sueldo por incumplimiento reiterado con su horario de trabajo y no había mostrado mejoría, se procedió con una advertencia escrita y se estableció un periodo de evaluación de sesenta (60) días<sup>42</sup>.
35. Dr. Morales reconoció y admitió que había realizado comentarios inadecuados e incómodos y que estaría trabajando sobre el particular<sup>43</sup>.
36. Por otro lado, el querellante manifestó que estaría cumpliendo con su horario de llegada<sup>44</sup>.
37. No fue suficiente con las advertencias acabadas de realizar al querellante, el 26 de febrero de 2016, una paciente de la UPR de Humacao presentó una queja de hostigamiento sexual en contra del Dr. Morales. La paciente alegó que el querellante le realizó acercamientos de tipo sexual no deseados durante la consulta médica<sup>45</sup>.
38. Inmediatamente, la Institución inició una investigación exhaustiva sobre la queja de hostigamiento sexual<sup>46</sup>.
39. El Dr. Morales no aceptó los hechos como fueron descritos en la queja que presentó la paciente. No

---

<sup>36</sup> *Íd.*

<sup>37</sup> *Íd.*

<sup>38</sup> *Íd.*

<sup>39</sup> *Íd.*, págs. 63 y 64.

<sup>40</sup> *Íd.*, pág. 64.

<sup>41</sup> *Íd.*

<sup>42</sup> *Íd.*

<sup>43</sup> *Íd.*

<sup>44</sup> *Íd.*

<sup>45</sup> *Íd.*

<sup>46</sup> *Íd.*, pág. 65.

obstante, COSSMA tomó medidas preliminares para disuadir cualquier acto de hostigamiento sexual<sup>47</sup>.

40. Particularmente, la Institución re-orientó al Dr. Morales sobre su política de hostigamiento sexual, implicaciones y acciones disciplinarias<sup>48</sup>.

41. Igualmente, COSSMA reubicó al Dr. Morales a la clínica de San Lorenzo y decretó no renovar el contrato de servicios médicos con la UPR de Humacao<sup>49</sup>.

42. El 22 de diciembre de 2015, el querellante atendió a un paciente de diecinueve (19) años que había venido previamente por dolor de garganta y cuello y se le habían ordenado laboratorios. En esta ocasión visitó la Institución para la evaluación de resultados de laboratorios ordenados<sup>50</sup>.

43. En esta visita el paciente se encontraba estable y sin quejas agudas<sup>51</sup>.

44. El Dr. Morales evaluó los resultados de los laboratorios y diagnosticó al paciente. El querellante recetó al paciente "Synthroid" para tratar su diagnóstico de hipotiroidismo.<sup>52</sup>

45. El paciente alega que utilizó el medicamento, según ordenado por el querellante, pero no vio mejoría alguna. Al contrario, manifestó que sus síntomas se agravaron<sup>53</sup>.

46. El 9 de marzo de 2016, el paciente visitó una endocrinóloga para evaluación, según había sido referido por el querellante<sup>54</sup>.

47. La endocrinóloga diagnosticó al paciente con hipertiroidismo y determinó que no había indicación alguna para recetar el medicamento "Synthroid"<sup>55</sup>.

48. La endocrinóloga ordenó detener el uso del medicamento recetado por el querellante, inmediatamente<sup>56</sup>.

49. El día 14 de marzo de 2016 el paciente se presentó a la clínica de San Lorenzo donde trabajaba el querellante para reportar el mal manejo clínico provisto por el Dr. Morales y solicitar a la Institución, entre otros, que comenzara una investigación y tomara acción sobre el querellante<sup>57</sup>.

50. Inmediatamente, la Compañía inició una investigación para inquirir sobre lo sucedido<sup>58</sup>.

---

<sup>47</sup> *Íd.*

<sup>48</sup> *Íd.*

<sup>49</sup> *Íd.*

<sup>50</sup> *Íd.*

<sup>51</sup> *Íd.*

<sup>52</sup> *Íd.*, págs. 65 y 66.

<sup>53</sup> *Íd.*, pág. 66.

<sup>54</sup> *Íd.*

<sup>55</sup> *Íd.*

<sup>56</sup> *Íd.*

<sup>57</sup> *Íd.*

<sup>58</sup> *Íd.*

51. COSSMA halló que el Dr. Morales recetó el medicamento incorrecto, hecho que reconoció y admitió el propio querellante<sup>59</sup>.
52. En mayo 2016, al finalizar la evaluación de pares del querellante, se encontraron serias deficiencias en los expedientes médicos evaluados<sup>60</sup>.
53. El querellante obtuvo una clasificación de "C", a saber, la clasificación, más baja dentro del instrumento de evaluación de pares<sup>61</sup>.
54. Considerando la evaluación de pares, así como la disciplina correctiva progresiva, COSSMA determinó prescindir de los servicios del Dr. Morales<sup>62</sup>.
55. Así las cosas, el 11 de julio de 2016, el Dr. Morales fue despedido de su empleo y sueldo<sup>63</sup>.
56. El Dr. Morales de 47 años de edad nació el 2 de noviembre de 1971.
57. Este último alegó que fue discriminado en el empleo por razón de edad y sexo, dado que la Compañía contrató a dos (2) doctoras más jóvenes y con menor experiencia, quienes devengaban un salario inicial superior al suyo<sup>64</sup>.
58. No obstante, el querellante no tiene propio ni personal conocimiento sobre el reclutamiento del personal. El Dr. Morales manifestó que supo sobre la contratación de las doctoras por comentarios de terceros<sup>65</sup>.
59. El querellante no puede identificar al individuo que alegadamente le informó sobre la contratación de las doctoras<sup>66</sup>.
60. Agravando la situación, el querellante desconoce el nombre y fecha de contratación de las alegadas doctoras<sup>67</sup>.
61. El Dr. Morales desconoce, además, el salario inicial de las doctoras alegadamente contratadas<sup>68</sup>.
62. Para la fecha de terminación de empleo del querellante, a saber, 11 de julio de 2016, había al menos nueve (9) *Médicos Generalistas*, sin incluir al querellante, ofreciendo servicios<sup>69</sup>.
63. Cuatro (4) de los nueve (9) *Médicos Generalistas* que ofrecían servicio para la fecha en cuestión son mayores que el Dr. Morales, a saber, (i) Lissette Pérez Vega (53 años); (ii) Iris Grau Pabón (57 años); (iii) Zayda Martínez Servino (57 años); e Iris Arzuaga González (51 años)<sup>70</sup>.

---

<sup>59</sup> *Íd.*

<sup>60</sup> *Íd.*, pág. 67.

<sup>61</sup> *Íd.*

<sup>62</sup> *Íd.*

<sup>63</sup> *Íd.*

<sup>64</sup> *Íd.*

<sup>65</sup> *Íd.*

<sup>66</sup> *Íd.*

<sup>67</sup> *Íd.*

<sup>68</sup> *Íd.*, pág. 68.

<sup>69</sup> *Íd.*

<sup>70</sup> *Íd.*

64. En el 2002, el querellante obtuvo su título de *Médico Generalista*. Por lo tanto, para la fecha de su terminación de empleo, a saber, 11 de julio de 2016, el Dr. Morales tenía aproximadamente trece (13) años de experiencia en la práctica<sup>71</sup>.
65. Cuatro (4) de estos nueve (9) *Médicos Generalistas* que retuvieron su empleo tenían mayor experiencia que el querellante, a saber, (i) Lissette Pérez Vega (23 años); (ii) Iris Grau Pabón (21 años); (iii) Zayda Martínez Servino (19 años); e Iris Arzuaga González (15 años)<sup>72</sup>.
66. Todo el personal médico nuevo comienza a trabajar para la Institución con un salario inicial estipulado<sup>73</sup>.
67. El salario base no varía por la edad ni género del *Médico Generalista*<sup>74</sup>.
68. Todos los empleados contratados de enero 2013 a noviembre de 2015, a saber, (i) Suleima Hernández Jiménez (8/4/2014); (ii) Zayda Martínez Servino (2/2/2015); (iii) Jean Max Saint Charles (2/17/2015); (iv) José Torres Russe (7/8/2015); y (v) Manuel Morales Maldonado (11/16/2015) devengaron el mismo salario inicial de cuatro mil quinientos dólares (\$4,500.00)<sup>75</sup>.
69. Todos los empleados contratados de diciembre de 2015 hasta diciembre 2016, a saber (i) Nyurka Rosado Aponte (12/15/2015); (ii) Adriana Roldán Vélez (5/16/2016); (iii) Keren Rivera González (6/16/2016); y (iv) Ángela Arrendondo Matos (8/8/2016) devengaron un salario inicial de cinco mil quinientos dólares (\$5,500.00)<sup>76</sup>.
70. COSSMA ofrece aumentos salariales a sus empleados por dos vertientes, a saber, (i) años de servicio y (ii) desempeño satisfactorio<sup>77</sup>.
71. El 30 de noviembre de 2009, el querellante trabajó una jornada de trabajo de veinte (20) horas semanales y devengó un salario inicial de \$21.54 por hora<sup>78</sup>.
72. Sin embargo, el Dr. Morales recibió varios aumentos salariales durante su relación de empleo<sup>79</sup>.
73. Efectivo el 16 de febrero de 2012, el querellante recibió su primer aumento salarial<sup>80</sup>.
74. A partir de 1 de junio de 2012, el querellante devengó un salario mensual de tres mil seiscientos setenta y cinco dólares con setenta y ocho centavos (\$3,675.78) mensuales<sup>81</sup>.

---

<sup>71</sup> *Íd.*

<sup>72</sup> *Íd.*

<sup>73</sup> *Íd.*

<sup>74</sup> *Íd.*

<sup>75</sup> *Íd.*

<sup>76</sup> *Íd.*, págs. 68 y 69.

<sup>77</sup> *Íd.*

<sup>78</sup> *Íd.*

<sup>79</sup> *Íd.*

<sup>80</sup> *Id.*

<sup>81</sup> *Íd.*

75. Efectivo el 2 de junio de 2014, el querellante recibió un aumento salarial a tres mil ochocientos veintidós dólares con setenta y ocho centavos (\$3,822.78) mensuales<sup>82</sup>.

76. Efectivo el 1 de octubre de 2014, el Dr. Morales devengó un salario de cuatro mil quinientos cincuenta dólares (\$4,450.00)<sup>83</sup>.

77. En el 2015, el querellante no recibió aumento salarial debido a su reiterado incumplimiento con las normas y políticas de la Compañía, así como la disciplina correctiva progresiva<sup>84</sup>.

78. En el 2015, la Compañía ofreció aumentos salariales a siete (7) *Médicos Generalistas*, a saber, (i) Lissette Pérez Vega; (ii) Iris Grau Pabón; (iii) Iris Arzuaga González; (iv) Miguel Ríos Sola; (v) Suleima Hernández Jiménez; (vi) Zayda Martínez Servino; (vii) Jean Max Saint Charles<sup>85</sup>.

79. Cuatro (4) de los siete (7) empleados que recibiendo aumentos salariales para el año 2016 tenían mayor antigüedad y experiencia que el Dr. Morales<sup>86</sup>. [Sic].

La parte apelante presentó *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* el 26 de noviembre de 2019. Su oposición se fundamentó en que la parte querellada, aquí apelada, utilizó el mecanismo de sentencia sumaria para desviar la atención de la ausencia de documentos para justificar el despido. En específico, indicó que COSSMA no tenía prueba de las quejas de pacientes o compañeros de trabajo y la ausencia del informe escrito sobre la investigación del incidente del error en la receta del paciente<sup>87</sup>. A su vez, arguyó que la controversia de marras es una que requiere elementos de intencionalidad; por lo cual, requiere se ausculten las motivaciones al actuar del querellado. A la luz de esto, el querellado estimó que este caso no podía resolverse mediante el análisis de prueba documental únicamente<sup>88</sup>.

Después de varios incidentes procesales, el 2 de enero de 2020, la apelada presentó *Réplica a la Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, reiterando que el querellante falló en establecer

---

<sup>82</sup> *Íd.*

<sup>83</sup> *Íd.*

<sup>84</sup> *Íd.*

<sup>85</sup> *Íd.*

<sup>86</sup> *Íd.*, pág. 70.

<sup>87</sup> Véase, Apéndice 15 del Recurso de Apelación, *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, pág. 352.

<sup>88</sup> *Íd.*, pág. 353.

un caso *prima facie* de discrimen por razón de edad y sexo. A su vez, indicó en la alternativa que, COSSMA “no incurrió en conducta constitutiva de discrimen en contra del Dr. Morales”<sup>89</sup>. Por otra parte, COSSMA adujo que el querellante falló en demostrar la existencia de una controversia material genuina que deba ser dilucidada mediante un juicio<sup>90</sup>. Por otra parte, la Réplica, delimitó directamente los hechos incontrovertidos esbozados en su moción de sentencia sumaria que fueron admisiones de la parte querellante en su oposición. Estos son del 1 al 8, 12, 14, 15, 22, 23, 26-29, 36, 38, 42-44, 47-48, 50-51, 54-66 y 68-78<sup>91</sup>. Así pues, indicó que los siguientes hechos no fueron controvertidos, al no haber sido rebatidos adecuadamente por la parte demandante: 10-11, 13, 16-21, 24-25, 30-35, 37, 39-41, 45-46, 49, 52-53, 67, 77 y 79<sup>92</sup>. El 15 de enero de 2020, el TPI dictó *Orden* determinando que la *Moción de Réplica* sería discutida en vista argumentativa.

El 27 de abril de 2020, el TPI emitió *Sentencia* desestimando la querrela presentada por el Dr. Morales Claudio en contra del apelado<sup>93</sup>. El foro de instancia concluyó que la declaración jurada del Sr. Abraham estaba basada en conocimiento propio y personal ya que el declarante es un empleado de la corporación, el cual está familiarizado con los récords de la empresa; por lo cual, se declaró suficiente en Derecho para sostener lo alegado en la solicitud de sentencia sumaria.

A su vez, en términos de la causa de acción por despido injustificado, el TPI determinó que, en esencia, COSSMA logró probar<sup>94</sup>:

---

<sup>89</sup> Véase, Apéndice 19 del Recurso de Apelación, Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria pág. 597.

<sup>90</sup> *Íd.*, pág. 598.

<sup>91</sup> *Íd.*

<sup>92</sup> *Supra*, págs. 602-618.

<sup>93</sup> Véase, Apéndice 22 del Recurso de Apelación, págs. 625-649.

<sup>94</sup> *Íd.*, pág. 646.

1. Que cuando contrató al doctor Morales le entregó, el *Manual de Normas y Procedimientos de Personal*, así como sus subsiguientes enmiendas;
2. Que el *Manual de Normas y Procedimientos de Personal* contiene información sobre las prácticas, políticas, beneficios, reglamentos y normas a seguir;
3. Que el aludido manual establece, entre otros, que el ausentismo y las tardanzas afectan adversamente la productividad de la institución, servicios, eficiencia e itinerarios de trabajo, por lo que, las tardanzas, con o sin excusa, son consideradas por este como justa causa para acciones disciplinarias;
4. Que durante la vigencia de su relación de empleo, el querellante incurrió en un patrón de tardanzas, en específico, el querellante tuvo problemas de tardanza entre los años 2013 al 2015;
5. Que el Dr. Morales tuvo problemas en el trato y forma de dirigirse a sus compañeros de trabajo;
6. Que COSSMA se reunió en varias ocasiones con el querellante para discutir sus faltas, las cuales reconocía y se comprometía a mejorar, pero a pesar de las oportunidades concedidas por la institución no corregía;
7. Que el doctor Morales recetó un medicamento incorrecto, hecho que reconoció y admitió el propio querellante y
8. Que en la evaluación de pares de finales del año 2015 el querellante tuvo la nota más baja, un 65% C, en su desempeño clínico.

En torno a la causa de acción que versa sobre discrimen, el TPI resolvió que COSSMA probó y el querellante no logró controvertir:

1. Que desconocía el nombre, fecha de contratación y el salario inicial de las doctoras que presuntamente fueron contratadas por un salario inicial superior al suyo y quienes supuestamente eran más jóvenes y con menor experiencia que él;
2. Que no poseía propio ni personal conocimiento sobre el reclutamiento del personal de COSSMA y
3. Que supo sobre la contratación de las doctoras por comentarios de terceros, pero no pudo identificar la persona que presuntamente le informó sobre la contratación de éstas.

Por lo cual, el TPI concluyó que el Dr. Morales Claudio incumplió con el manual de normas y procedimientos, incurrió en las faltas antes esbozadas de forma reiterada y que estas afectaron el buen y normal funcionamiento de la institución; por ello, determinó que el despido fue justificado.

Inconforme con lo resuelto por el TPI, la parte apelante acudió ante este foro apelativo imputando los siguientes señalamientos de error:

**Primero:** Sustentar su sentencia en una declaración jurada que no se basa en el conocimiento personal del declarante; ni contiene aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que este está cualificado para testificar en cuanto a su contenido. Todo ello en violación a la regla 36.5 de Procedimiento Civil de 2009.

**Segundo:** Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente en la que desestimó todas las reclamaciones del apelante, a pesar de existir controversias de hechos esenciales que impiden disponer de este pleito sumariamente.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estudiado el expediente apelativo, así como, estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver.

## II.

### -A-

La sentencia sumaria es el mecanismo procesal, cuyo fin es acelerar la tramitación de los casos, permite disponer de ellos sin celebrar un juicio<sup>95</sup>. Los tribunales pueden dictar sentencia sumaria respecto a una parte de una reclamación o sobre la totalidad de ésta. Regla 36.1 de las Reglas de Procedimiento Civil<sup>96</sup>. Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede hacerlo<sup>97</sup>.

Se trata de un remedio rápido y eficaz para aquellos casos en que la parte promovente logra establecer que no existe controversia

<sup>95</sup> *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 166 (2011).

<sup>96</sup> 32 LPRA Ap. V, R. 36.1; *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

<sup>97</sup> Regla 36.3 (e) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

sobre los hechos materiales del caso<sup>98</sup>. Un hecho material es aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable”<sup>99</sup>. Una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real sustancial sobre un hecho relevante y pertinente<sup>100</sup>. Si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria<sup>101</sup>. Toda duda en torno a si existe una controversia o no debe ser resuelta en contra de la parte promovente. *Íd.*

**-B-**

En el caso de revisar sentencias del Tribunal de Primera Instancia dictadas mediante el mecanismo de sentencia sumaria o resolución que deniega su aplicación, nuestro Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el tribunal inferior para evaluar su procedencia<sup>102</sup>. Los criterios para seguir por este foro intermedio al atender la revisión de una sentencia sumaria dictada por el foro primario han sido enumerados con exactitud por nuestro Tribunal Supremo<sup>103</sup>. A tenor, el Tribunal de Apelaciones debe:

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

<sup>98</sup> *Rodríguez de Oller v. T.O.L.I.C.*, 171 DPR 293, 310-311 (2007).

<sup>99</sup> *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010).

<sup>100</sup> *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012).

<sup>101</sup> *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526, 550 (2007).

<sup>102</sup> *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*.

<sup>103</sup> *Roldán Flores v. Cuebas, supra; Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*.

el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

Además, al revisar la determinación del TPI respecto a una sentencia sumaria, estamos limitados de dos maneras; (1) solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, (2) solo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta<sup>104</sup>. El primer punto se enfoca en que las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. Mientras que el segundo limita la facultad del foro apelativo a revisar si en el caso ante su consideración existen controversias reales en cuanto a los hechos materiales, pero no puede adjudicarlos<sup>105</sup>. También, se ha aclarado que al foro apelativo le es vedado adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa, porque dicha tarea le corresponde al foro de primera instancia<sup>106</sup>.

-C-

En reiteradas ocasiones nuestro más alto foro ha enfatizado la importancia del derecho a un empleo<sup>107</sup>. La *Ley 80* es *indudablemente, una legislación reparadora y como tal, estamos obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador*<sup>108</sup>. Además, *regula las acciones relacionadas con el despido justificado de un empleado*<sup>109</sup>.

Con referencia a las personas cubiertas por las garantías de la Ley 80<sup>110</sup>, resulta de aplicación a los empleados de comercio,

---

<sup>104</sup> *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas, supra.*

<sup>105</sup> *Íd.*, pág. 115.

<sup>106</sup> *Vera v. Bravo*, 161 DPR 308, 335 (2004).

<sup>107</sup> *Amy v. Adm. Deporte Hípico*, 116 DPR 414, 421 (1985).

<sup>108</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906 (2011).

<sup>109</sup> *Íd.*, pág. 905.

<sup>110</sup> La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80, *supra*. No obstante, la Ley Núm. 4-2017 dispone en su Art. 1.2 que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de [e]sta”.

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 haber mediado justa causa<sup>111</sup>.

El Artículo 1 de la Ley 80<sup>112</sup>, establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. Una vez identificado dentro del grupo de empleados cubiertos por la Ley 80, esta *crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa*<sup>113</sup>.

A tenor con lo anterior y aun cuando se presume que todo despido es injustificado, *en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido*<sup>114</sup>. El Artículo 2 de la Ley 80<sup>115</sup>, establece unos supuestos que constituyen justa causa para el despido:

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

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

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

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que

<sup>111</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 906.

<sup>112</sup> 29 LPR sec. 185a.

<sup>113</sup> Véase *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

<sup>114</sup> *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

<sup>115</sup> 29 LPR sec. 185b.

se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen 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.

*No obstante, La Ley Núm. 80 no pretende ser un código de conducta limitada a una lista de faltas claramente definidas con sus sanciones correspondientes*<sup>116</sup>. Según surge de la lista que precede, las causales establecidas en la Ley 80 van dirigidas a proveer la justa causa en el empleo, algunas se centran sobre el desempeño del empleado, mientras que otras están relacionadas con los aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa<sup>117</sup>.

Así, pues, si alega que existió justa causa para el despido de un empleado, el patrono tendrá el peso de la prueba para establecerlo, y el criterio será el de preponderancia de la prueba<sup>118</sup>. Por tanto, en estos casos el patrono debe alegar, en su contestación a la demanda o querrela, los hechos que dieron origen al despido y a probar que el mismo estuvo justificado, para quedar exento de pagar la indemnización dispuesta en la Ley 80<sup>119</sup>. Esta norma evidenciaría *tiene como fundamento que el patrono demandado, por su posición más ventajosa, generalmente tiene mayor acceso a la evidencia del despido*<sup>120</sup>. Si el patrono revierte la presunción, el empleado tiene que presentar prueba de refutación para establecer que el despido fue injustificado, pero en esta ocasión no tendrá el beneficio de la referida presunción<sup>121</sup>.

**-D-**

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, reconoce la

<sup>116</sup> *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004).

<sup>117</sup> *Romero et al. v. Cabrer Roig et al.*, 191 DPR 643, 651-652 (2014).

<sup>118</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, 906-907

<sup>119</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 379 (2001).

<sup>120</sup> *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42, 49 (1983).

<sup>121</sup> *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 231 (1998).

inviolabilidad de la dignidad del ser humano, disponiendo, de este modo, que todos los individuos son iguales ante la ley, principio inherente a un sistema de derecho ordenado. En este contexto y en aras de ejecutar la política pública de extender estas garantías constitucionales a la clase trabajadora de Puerto Rico, nuestro ordenamiento jurídico provee para que el sector obrero pueda proseguir una causa de acción por discrimen en el empleo<sup>122</sup>. A estos fines, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*, proscribire un trato desigual en el ámbito laboral por motivo de: edad, 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, acoso, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas o por ostentar la condición de veterano. Por tanto, todo empleado cuyo patrono actúe de acuerdo a la conducta prohibida por el referido estatuto, está legitimado para entablar una causa de acción por los daños y perjuicios correspondientes<sup>123</sup>.

En la discusión de la trayectoria jurídica del esquema provisto por la Ley Núm.100, *supra*, la doctrina dispone que una reclamación bajo dicho precepto tiene el efecto de crear un caso prima facie de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa<sup>124</sup>. La antedicha presunción es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestra: 1) que hubo un despido o acto perjudicial; 2) que la acción del patrono fue injustificada y; 3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se

---

<sup>122</sup> *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193 (1988).

<sup>123</sup> 29 LPRA sec. 146.

<sup>124</sup> 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799 (2009).

traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente a los efectos de rebatir la referida presunción<sup>125</sup>. Por tanto, el patrono debe “*presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos*”<sup>126</sup>. De cumplir, el patrono, con esta segunda etapa en la tramitación del asunto, el mismo se convertiría en una acción de carácter ordinario, por lo que el empleado vendría obligado a presentar evidencia que sustente su reclamación<sup>127</sup>. Al versar sobre una acción al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, lo anterior se traduce en que el empleado debe probar, por preponderancia de la prueba, que la acción objeto del reclamo judicial, responde a motivaciones discriminatorias según proscritas en dicho estatuto. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*.

Pertinente a lo que nos ocupa, en los casos específicos de discrimen por edad, el demandante tiene que presentar prueba que tienda a demostrar: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que fue despedido; (3) que estaba calificado para ocupar el puesto; (4) que fue reemplazado por alguien más joven<sup>128</sup>. Así, una vez se demuestra la concurrencia de esos factores, se presume que ha habido un discrimen por edad, por lo que corresponde al patrono presentar evidencia que, de ser creída, razonablemente justifique el despido, ello a tenor con el estándar probatorio pertinente<sup>129</sup>.

**-E-**

La prueba de referencia es aquella aseveración oral o escrita, o conducta no verbalizada que hace una persona para probar la verdad de lo aseverado. Regla 801 de Evidencia<sup>130</sup>. Como norma

<sup>125</sup> *Ramos Pérez v. Univisión, supra; Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., supra*.

<sup>126</sup> *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 24, citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., supra*, pág. 17.

<sup>127</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 63 (2008).

<sup>128</sup> *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42 (1983).

<sup>129</sup> *Ramos Pérez v. Univisión, supra; Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico, supra*.

<sup>130</sup> 32 LPRA Ap. VI, R. 801.

general, este tipo de declaración es inadmisibile en una vista probatoria. La admisibilidad de este tipo de declaración dependerá del propósito para el cual se presenta, su pertinencia y las reglas de exclusión aplicables<sup>131</sup>. En lo pertinente, la Regla 805 (f) de Evidencia<sup>132</sup>, establece que:

Aun cuando la persona declarante esté disponible como testigo, una declaración no estará sujeta a la regla general de exclusión de prueba de referencia en las siguientes circunstancias:

[...]

(F) Récord de actividades que se realizan con regularidad: Un escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos- en cualquier forma- relativo a actos, sucesos, condiciones, opiniones o diagnósticos que se hayan preparado en o cerca del momento en que éstos surgieron, por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por ésta, si dichos récords se efectuaron en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad, y si la preparación de dicho escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos se hizo en el curso regular de dicha actividad de negocio, según lo demuestre el testimonio de su custodio o de alguna otra persona testigo cualificada, o según se demuestre mediante una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902(K) de este apéndice o con algún estatuto que permita dicha certificación, a menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad. El término “negocio”, según se utiliza en este inciso, incluye, además de negocio propiamente, una actividad gubernamental y todo tipo de institución, asociación, profesión, ocupación y vocación, con o sin fines de lucro.

Como expresó el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Nereida Muñiz Noriega v. Bonet*, 177 DPR 967, 985 (2010) “[l]os fundamentos de esta excepción a la regla general de exclusión de prueba de referencia descansan en razones de necesidad, confiabilidad, experiencia y en el carácter rutinario del documento.” Ahora bien, en *H.R. Stationery, Inc. v. ELA*, 119 DPR 129, 142 (1987) dispuso que entre los factores que gravitan sobre el análisis de la confiabilidad del récord a ser admitido bajo la Regla 65(f) [ahora Regla 805 (f)] están:

(1) si la información recopilada es importante para el negocio en cuestión fuera del contexto litigioso en el que se ofrece; (2) si el récord contiene información fáctica relativamente simple y no evaluaciones o conclusiones; (3) si la persona que

<sup>131</sup> E.L. Chiesa, *Reglas de Evidencia de Puerto Rico 2009*, Análisis por el Prof. Ernesto L. Chiesa, San Juan, Publicaciones JTS, 2009, pág. 232.

<sup>132</sup> 32 LPRA Ap. VI, R. 805(F).

transmite la información y la persona que practica el asiento (que pueden ser personas distintas) son independientes de las partes del pleito; (4) si la información está corroborada por evidencia independiente; (5) si el registro se prepara por una persona con experiencia, y (6) si se verificó la exactitud del mismo.

De igual manera, en *Palmer v. Hoffman*, 318 US 109 (1943), el Tribunal Supremo Federal pautó que no se debe admitir el récord si el fin principal de prepararlo es usarlo para fines de un pleito que se vislumbra<sup>133</sup>. Aclara el profesor que dicha excepción a la excepción no aplica cuando el récord o informe sirve también para fines de la mejor marcha del negocio, como tomar medidas de precaución, disciplinar o para otros fines distintos a la litigación. Por lo tanto, deberá admitirse el récord o informe siempre y cuando cumpla rigurosamente con los requisitos que establece la Regla 805 (f)<sup>134</sup>.

En síntesis, el récord o informe que se pretenda presentar en evidencia debe cumplir con estrictos estándares de confiabilidad. Esto es así, ya que la prueba de referencia, como adelantamos, es una declaración que no es expresada por la persona declarante en el juicio, que pretende ser ofrecida en evidencia para probar la verdad de lo aseverado<sup>135</sup>. Es importante destacar que ya no es absolutamente necesario el testimonio del custodio de unos récords u otro testigo que declare para autenticar los mismos y explicar el momento y método de su preparación<sup>136</sup>. Ahora, tal testimonio podrá sustituirse por una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902 (K)<sup>137</sup>, 32 LPRA, Ap. VI, R. 902 (K).

### III.

Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que el tribunal apelativo, como foro revisor, utilizará los mismos criterios que el foro

---

<sup>133</sup> Ernesto L. Chiesa. *Reglas de Evidencia de Puerto Rico 2009*, Análisis por el Profesor Ernesto L. Chiesa, Pág. 263, Publicaciones JTS, (2009).

<sup>134</sup> *Íd.*

<sup>135</sup> 32 LPRA Ap. VI, R. 801.

<sup>136</sup> *Hato Rey Stationery v. E.L.A.*, 119 DPR 129 (1987).

<sup>137</sup> *Íd.*

primario al determinar si procede una solicitud de sentencia sumaria. Sin embargo, el foro revisor solo considerará aquellos documentos presentados ante el foro primario, determinará si existe o no una controversia de hechos esenciales y si se aplicó el Derecho correctamente<sup>138</sup>.

En el recurso ante nuestra consideración, discutiremos primeramente si las partes y el foro *a quo* cumplieron con los criterios de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia. Posteriormente, discutiremos conjuntamente los dos (2) errores señalados por la parte apelante.

Como indicamos, el mecanismo de sentencia sumaria es uno discrecional en el cual el tribunal una vez determina que no existe una controversia genuina de hechos que tenga que ser dirimida en vista evidenciaria y que lo único que falta es aplicar el derecho, procederá entonces a dictar la sentencia solicitada. Por otro lado, la Regla 36.4 de las de Procedimiento Civil dispone que, de denegarse la moción, será obligatorio que el tribunal determine los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia.

Por lo anterior, y antes de comenzar nuestro análisis, se hace importante determinar si, tanto la *Moción de Sentencia Sumaria*, así como, la *Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria*, cumplieron con las formalidades impuestas en el ordenamiento civil procesal.

Como cuestión de umbral, debemos determinar si la Sentencia emitida por el foro *a quo* estableció correctamente que no existían hechos en controversia que impidieran dictar sentencia sumaria desestimatoria. Dicha Sentencia debe pasar el análisis

---

<sup>138</sup> *Reyes Sánchez v Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013).

establecido por nuestro Tribunal Supremo en el caso *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*.

Al estar este Tribunal en la misma posición que el TPI al momento de adjudicar solicitudes de sentencia sumaria, es nuestra obligación indagar y examinar si en realidad existen controversias de hechos materiales. Dicho proceso de revisión nos lleva a examinar la *Moción de Sentencia* presentada. Del análisis realizado, surge que la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por la parte apelada incluyó como prueba lo siguiente:

1. Declaración Jurada del Sr. Antonio Abraham.
2. Toma de Deposition del Sr. José Morales Claudio (extractos).
3. Contrato Probatorio de Trabajo.
4. Hoja de Deberes y Responsabilidades.
5. Acuse de Recibo del Manual del Empleado.
6. Acuse de Recibo de Enmiendas al Manual del Empleado.
7. Manual del Empleado 2009.
8. Manual del Empleado 2014.
9. Escrito dirigido al Sr. José Morales Claudio con fecha del 11 de junio de 2013.
10. Informe de acción disciplinaria.
11. Minuta de Reunión sostenida el 11 de mayo de 2015.
12. Amonestación del 26 de enero de 2016.
13. Orientación al Dr. Morales sobre Política de Hostigamiento Sexual.
14. Minuta Reunión sostenida el 16 de marzo de 2016.
15. Peer Review 2015.
16. Carta de terminación de empleo fechada 11 de julio de 2016.
17. Enmienda a Carta Nombramiento.

Por su parte, la apelante presentó *Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria* e incluyó los siguientes documentos:

1. Registro electrónico de asistencia de 1 de abril de 2015 a 30 de julio de 2016.
2. Toma de Deposition del Sr. Morales Claudio
3. Peer Review 2011.
4. Peer Review 2012.
5. Peer Review 2013.
6. Peer Review 2014.
7. Planilla de Evaluación por Competencias abril 2014.
8. Auditorías Expedientes Médicos Electrónicos.
9. Planilla de Evaluación por Competencias 9 de febrero de 2010.
10. Planilla de Evaluación por Competencias 4 de junio de 2010.
11. Planilla de Evaluación por Competencias mayo 2012.
12. Carta de Cossma sobre privilegios fechada 4 de junio de 2014.
13. Carta de Cossma sobre privilegios fechada 12 de mayo de 2016.
14. Informe de Sugerencias diciembre de 2014.
15. Informe de Sugerencias enero 2015.

16. Informe Sugerencias febrero 2015.
17. Informe Sugerencias abril 2015.
18. Informe de Sugerencias mayo 2015.
19. Informe de Sugerencias junio 2015.
20. Informe de Sugerencias julio 2015.
21. Informe de Sugerencias agosto 2015.
22. Informe de Sugerencias septiembre 2015.
23. Informe de Sugerencias diciembre 2015.
24. Informe de Sugerencias marzo 2015.
25. Reporte de Posibles Incidentes de Hostigamiento Sexual, entrevista al apelante señor Morales, Sra. Bermúdez, señora Zayda Figueroa.
26. Contestación Enmendada a Interrogatorio y Solicitud de Producción de Documentos.

En cumplimiento con nuestra función revisora, procedimos a examinar los documentos enunciados en el párrafo que antecede, así como, la totalidad del expediente ante nos. De nuestra revisión “*de novo*” y el análisis realizado, conforme a lo dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, encontramos que las partes cumplieron a cabalidad con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Al igual que la Sentencia del foro primario.

De otro lado, razonamos que, el TPI no erró al acoger la *Moción de Sentencia Sumaria*. Acogemos las determinaciones de hechos del foro *a quo* y las hacemos formar parte de esta Sentencia. En consecuencia, los errores señalados no fueron cometidos. Veamos.

En el recurso ante nuestra consideración, la parte apelante señaló dos (2) errores, los cuales discutiremos separadamente a continuación. El primer error traído a la atención de este foro gira en torno a la validez de una declaración jurada que, según argüido por la parte apelante, no se basa en el conocimiento personal del declarante, ni contiene los hechos que serían admisibles en evidencia y que demostrasen afirmativamente que este está cualificado para testificar en cuanto a su contenido. **No le asiste la razón.**

Es necesario precisar que, COSSMA presentó la declaración jurada del director de recursos humanos, señor Abraham. Mediante su declaración jurada, el señor Abraham, explicó cuales actos había cometido el Dr. Morales Claudio, que son contrarias a las normas

de conducta establecida en el Manual de Normas y Procedimientos de COSSMA. El señor Abraham declaró que, dicha información surge del expediente, así como, la disciplina progresiva que la parte apelada instituyó. Además, COSSMA, en su Solicitud de Sentencia Sumaria y Réplica, hizo hincapié que el Dr. Morales Claudio admitió en su testimonio, vertido en la deposición, los hechos constitutivos a violaciones reiteradas al manual de conducta.

Así las cosas, es evidente que la declaración jurada del señor Abraham, en unión al testimonio del Dr. Morales Claudio vertido en la deposición, satisficieron los requisitos de la Regla 805 (f) de Evidencia<sup>139</sup> y, COSSMA demostró que la prueba cumple con los factores de credibilidad que ha establecido la jurisprudencia aplicable. Por tanto, concluimos que el alegado primer error, no se cometió.

El segundo error reclamado por el apelante versa sobre la determinación del TPI que desestimó sumariamente todas las reclamaciones del apelante. El apelante indica que existen controversias de hechos esenciales que impiden disponer de este pleito sumariamente. Las alegadas controversias versan de los hechos presentados número 17-24<sup>140</sup> y 30-33<sup>141</sup> por la apelada. **No le asiste la razón.**

El Dr. Morales Claudio alude a que hechos designados como no controvertidos por el TPI son controvertibles. Apuntalamos que el Dr. Morales Claudio recibió los manuales de Normas y Procedimientos de Personal de COSSMA, los cuales definen las acciones disciplinarias o podrían justificar el despido.

Referente a las determinaciones de hechos realizada por el TPI, no cabe duda de que el Manual de Normas y Procedimientos de

---

<sup>139</sup> 32 LPRA Ap. VI, R. 805 (f).

<sup>140</sup> *Supra*, Sentencia Sumaria. Manual de Empleado 2014, pág. 305.

<sup>141</sup> *Íd.*, págs. 63 y 64.

Personal de COSSMA es indiscutiblemente claro. Tanto en el Manual de Empleados de 2009 como en el Manual de Empleados de 2014 se establece como una falta el:

No observar las normas de asistencias y puntualidad, incurriendo en Tardanzas injustificadas o excesivas<sup>142</sup>.

De este modo, contractualmente, el Dr. Morales Claudio aceptó fungir sus funciones de acuerdo con las reglamentaciones institucionales aplicables de COSSMA. El Manual de Normas y Procedimientos establece que las funciones de los empleados serán rendidas de acuerdo con un horario establecido por el supervisor inmediato del empleado. Por lo cual, su obligación de cumplir con un horario específico surge de las normas a las que contractualmente se obligó a cumplir.

El Dr. Morales Claudio alude al propósito de la norma como argumento en contra de sus constantes violaciones. No obstante, el propósito de la norma, no afectar la productividad y eficiencia de los servicios, omite el hecho de que el Dr. Morales incidió en cumplir con el horario establecido unas setenta y dos ocasiones<sup>143</sup>. A su vez, se le notificó verbalmente por medio de su supervisor que sus pacientes estaban quejándose de los periodos de espera que enfrentaban en las clínicas<sup>144</sup>. Sería iluso pensar que las tardanzas del médico no afectan el periodo de espera de los pacientes. Por tanto, su propia admisión establece su incumplimiento con la norma de COSSMA, por lo cual, entendemos que el TPI no incidió al determinar este hecho como incontrovertido.

Por otra parte, tampoco existe controversia alguna, que el Dr. Morales Claudio en su declaración vertida en la toma de deposición jurada admite directamente que fue amonestado en reiteradas ocasiones por las tardanzas<sup>145</sup>. No obstante, el Dr. Morales Claudio

---

<sup>142</sup> *Supra*, Sentencia Sumaria, págs. 63 y 83.

<sup>143</sup> *Íd.*, pág. 85.

<sup>144</sup> *Íd.*

<sup>145</sup> *Íd.*, pág. 443.

indica que al haber concluido su periodo de probatoria exitosamente este hecho queda subsanado. Los argumentos del Dr. Morales Claudio omiten que el patrón de tardanzas se reanudó aun mediando un cambio de horario para acomodar sus necesidades<sup>146</sup>.

El testimonio del Dr. Morales Claudio, claramente establece que el patrón de tardanzas continuó y se hizo constar así en las evaluaciones del galeno. En su declaración, vertida en la transcripción oral, el Dr. Morales Claudio arguyó en contra de las alegaciones que cuestionaban su trato para con sus pacientes, pero no contra su patrón de tardanzas<sup>147</sup>. Sin embargo, este patrón de tardanzas continuó hasta el año 2016. El Dr. Morales Claudio en todo momento de su declaración indicó que “subsanaba” sus tardanzas trabajando durante su hora de almuerzo y laborando después de su hora de salida<sup>148</sup>. No obstante, sus intentos de subsanación solo reiteran el hecho de que el patrón del Dr. Morales Claudio era llegar tarde a su trabajo y para poder cumplir con el horario establecido el implementaba unas alegadas prácticas subsanatorias continuamente. Por otro lado, el Dr. Morales Claudio admite los hechos que conllevaron su suspensión de empleo y sueldo<sup>149</sup>. El Dr. Morales Claudio arguye que difería de la determinación de sus tardanzas por ser considerado un empleado exento. No obstante, como indicamos en la discusión del primer hecho incontrovertido, la relación contractual entre el Dr. Morales Claudio y COSSMA claramente establecía su obligación de cumplir con un horario de trabajo, el cual fue ignorado reiteradamente<sup>150</sup>.

Así pues, el hecho de que el patrono haya buscado corregir la situación no significa que la conducta del Dr. Morales Claudio sea aceptada por COSSMA. Por el contrario, reitera la buena fe del

---

<sup>146</sup> *Íd.*, pág. 13.

<sup>147</sup> *Íd.*, pág. 477.

<sup>148</sup> *Íd.*

<sup>149</sup> *Íd.*, págs. 435- 469.

<sup>150</sup> *Íd.*, pág. 182.

patrono de acomodarse a las necesidades del empleado para que los servicios a los pacientes no se vieran afectados. Ejemplo de esta situación fue la investigación por hostigamiento sexual contra el Dr. Morales Claudio y COSSMA determinó que no se habían cometido los alegados daños a la querellante. No obstante, consta de la declaración jurada del Dr. Morales Claudio que fue trasladado de la clínica de Humacao por esta querrela y que fue orientado por COSSMA en cuanto a su política de hostigamiento sexual<sup>151</sup>.

Con relación al hecho del joven paciente que fue mal diagnosticado por el Dr. Morales Claudio, luego que este evaluara incorrectamente los resultados del laboratorio, surge claramente del expediente que, fueron aceptados por el Dr. Morales Claudio en su testimonio<sup>152</sup>. El argumento esgrimido por el Dr. Morales Claudio en cuanto al error fue que el mismo fue subsanado por el referido que emitió al paciente a un especialista endocrinólogo. Contrario a lo argüido, el hecho de que el Dr. Morales Claudio cumpliera con su obligación de referir a su paciente al profesional de la salud experto en la condición que le aqueja no elimina el craso error cometido y las repercusiones que sus acciones podrían acarrear para su patrono.

Aduce el Dr. Morales Claudio que, la causa de su despido fue discriminatoria por el hecho de que se había contratado a nuevas doctoras con un salario mayor<sup>153</sup>. Según el mismo declarante estableció, él no ostentaba prueba alguna de estos hechos fuera de alegados comentarios de colegas que no comparecieron en el proceso<sup>154</sup>. Contrario a lo argüido, la declaración jurada del Sr. Abraham solo confirma los hechos de acuerdo con los archivos de COSSMA establecidos por el mismo apelante en su declaración

---

<sup>151</sup> *Íd.*, pág. 477.

<sup>152</sup> *Íd.*, págs. 484-486.

<sup>153</sup> *Íd.*, pág. 150.

<sup>154</sup> *Íd.*, pág. 147.

jurada<sup>155</sup>. El Dr. Morales Claudio tenía que demostrar *primero, que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que éste se realizó sin justa causa; y tercero, algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de **discrimen** bajo la cual reclama. Una vez el empleado cumple con esta primera fase surge la presunción de **discrimen** del Art. 3 [de la Ley Núm. 100, supra]. Es decir, el empleado no tiene que probar el acto discriminatorio que es objeto de la presunción<sup>156</sup>. Lo cual no hizo.*

Una vez analizados puntualmente todos los hechos denominados controvertibles por el apelado, debemos determinar que el TPI actuó correctamente. El mismo testimonio del Dr. Morales Claudio patentemente establece que durante sus labores en COSSMA estableció un patrón de conducta que lo llevaban a recurrir a acciones subsanatorias con frecuencia. La evidencia documental provista, explícitamente establece los esfuerzos de COSSMA de prevenir las tardanzas y de aplicar de forma progresiva acciones disciplinarias. A su vez, el Dr. Morales Claudio admitió que erró gravemente en su diagnóstico y tratamiento para con uno de los pacientes de COSSMA, lo cual conlleva serias repercusiones para la institución.

En fin, el Dr. Morales Claudio sencillamente no presentó evidencia suficiente para sustentar lo alegado en la causa de acción de discrimen por razón de edad, por sexo, despido injustificado. Como se sabe, meras alegaciones y teorías no constituyen prueba<sup>157</sup>. A tenor con lo anterior, el Dr. Morales Claudio no cumplió con el requisito establecido por las Reglas de Procedimiento Civil para derrotar la solicitud de sentencia sumaria presentada por COSSMA, ni presentó la prueba concerniente al reclamo de discrimen por

---

<sup>155</sup> *Íd.*, pág. 148.

<sup>156</sup> *Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural et al.*, 181 DPR 92, 123 2011.

<sup>157</sup> *U.P.R. Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001, 1013 (2012).

razón de edad y sexo. Por tanto, el segundo error señalado por el querellante no fue cometido.

Por lo antes expresado, el TPI no incidió en los errores alegados por la parte apelante.

#### **IV.**

Por los fundamentos antes expuestos, procedemos a **Confirmar** la Sentencia apelada.

Notifíquese.

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