

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

AMÉRICA PÉREZ
HERNÁNDEZ

Apelada

v.

COOPERATIVA DE
VIVIENDAS LOS
ROBLES

Apelante

KLAN202000973

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San Juan

Civil núm.:
SJ2018CV03840

Sobre: Cobro de
Dinero, Daños y
Perjuicios, Despido
Injustificado,
Represalias

Panel integrado por su presidenta la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

Juez Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2021.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones la Cooperativa de Viviendas Los Robles (en adelante la Cooperativa o la apelante) mediante el recurso de apelación de epígrafe solicitándonos que revoquemos la Sentencia Parcial dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante el TPI), el 13 de octubre de 2020, notificada ese mismo día. En dicho dictamen, el TPI determinó que la Sra. América Pérez Hernández fue empleada de la Cooperativa mientras se desempeñó como Administradora, y que se configuró un caso de despido por represalias *prima facie*. A su vez, encontró a la apelante incurso en temeridad, pero se reservó la imposición de sanciones, costas y honorarios hasta dictada la sentencia final en el caso.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la sentencia parcial apelada.

I.

La génesis del caso se remonta al 4 de junio de 2018 con la presentación de una demanda sobre incumplimiento de contrato, cobro de dinero, daños y perjuicios, despido injustificado y represalias por la Sra. América Pérez Hernández (en adelante la señora Pérez Hernández o la apelada) en contra de la Cooperativa. En la misma alegó que comenzó a trabajar en la institución desde el 2005 y que en noviembre de 2011 se formalizó el primer Contrato de Servicios de Administración el cual fue renovado hasta su terminación el 3 de agosto de 2017. Expuso que, desde el 1 de agosto de 2014 hasta la fecha de su despido, fue empleada por tiempo determinado. Indicó que las razones para la terminación del contrato son falsas y que el mismo fue finalizado por la Cooperativa en represalias y sin justa causa por ella haber realizado una consulta ante la Corporación Pública para Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico (COSSEC). En la alternativa, adujo que: (1) el contrato fue terminado por mero capricho en violación a las cláusulas del mismo y (2) ella era empleada a tiempo indefinido desde el 2005 y fue despedida sin mediar justa causa ni disciplina progresiva. Solicitó resarcimiento por varias cuantías según desglosados en la *Demanda*.¹

Oportunamente la Cooperativa presentó la correspondiente oposición negando la mayoría de las alegaciones. Entre las defensas afirmativas señaló que existió justa causa para la terminación del contrato de la señora Pérez Hernández por esta haber incumplido

¹ Solicitó una suma no menor de \$384,000 en indemnización por el doble del importe de los salarios dejados de devengar (back pay) y los salarios o ingresos futuros (*front pay*); una suma no menor a los \$100,000 en concepto de indemnización por el doble de los daños emocionales sufridos, más costas, gastos, intereses; la restitución en el empleo; y una suma no menor al 25% de la indemnización base por represalias, Ley núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, y la Ley núm. 402 del 12 de mayo de 1950. En la alternativa, solicitó una compensación de \$192,000 por los salarios y beneficios debidos en virtud del contrato y una suma no menor a los \$50,000 en indemnización por los daños sufridos. En la alternativa una suma no menor de \$34,153.85 por indemnización del despido injustificado.

varias cláusulas e incurrir en un patrón de “*malingering*” para evitar cumplir con sus responsabilidades y ausentarse injustificadamente. Además, precisó que el contrato entre las partes constituyó un convenio de servicios profesionales de contratista independiente por tiempo definido. Respecto a la consulta ante la COSSEC, mencionó que esta no constituyó una actividad protegida por la legislación anti-represalias aplicable.

En lo aquí pertinente, el 4 de septiembre de 2020 la señora Pérez Hernández presentó una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* donde señaló que las controversias medulares a dirimir por el TPI eran las siguientes: la naturaleza de la relación entre las partes (si era empleada -por tiempo determinado o indeterminado- o contratista independiente); una vez establecida una relación patrono-empleada, si se configuró un caso *prima facie* de represalias al amparo de la Ley 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada. En la alternativa arguyó que, si se resuelve que era contratista independiente, la controversia a resolver sería si la terminación constituyó una violación a lo pactado; y si la Cooperativa incurrió en temeridad en la tramitación del caso. Para ello propuso 117 determinaciones de hechos incontrovertidos para las que anejó la respectiva evidencia incluyendo una declaración jurada suscrita por esta.²

La Cooperativa presentó la oposición al petitorio donde primeramente puntualizó que la apelada presentó un Certificado de Convalidación del Grado de Academic Credentials Evaluation Institute (Exhibit 11) falso en la solicitud de empleo lo que era suficiente para el despido.³ Además, intentó controvertir varios hechos sugeridos por la apelada en su moción y a su vez, enumeró

² Véase el Apéndice del Recurso, a las págs. 206-231.

³ *Íd.*, a las págs. 303-307, 429 y 455.

cinco (5) que entiende no están controvertidos.⁴ Incluyó la declaración jurada suscrita por la Sra. Nancy Vega Ramos, Presidenta de la Junta de Directores, y los documentos a los cuales hace referencia en sus alegaciones.

Así las cosas, el 13 de octubre de 2020 el TPI dictó y notificó la Sentencia Parcial apelada. En la misma formuló 117 determinaciones de hechos incontrovertidos los que a su entender están adecuadamente fundamentados en la moción de sentencia sumaria presentada por la señora Pérez Hernández.⁵ El foro primario concluyó que la apelada "...fue empleada de la Cooperativa mientras ocupó el puesto de Administradora en virtud de varios contratos de empleo por término definido" y "...hasta la fecha de su despido".⁶ Asimismo, determinó que se "configuró un caso de represalias *prima facie*" fundamentado en que la apelada realizó una consulta a COSSEC sobre una solicitud de información que le hiciera la Junta de Directores lo que constituyó una actividad protegida conforme la Ley 115 y subsiguientemente fue despedida.⁷

De otra parte, en el dictamen el foro a *quo* concluyó que la Cooperativa fue temeraria al negarse a admitir que la apelada era empleada cuando conocía que ello era una alegación correcta. Asimismo, el TPI manifestó que la Cooperativa también incidió en tal conducta al no aceptar que la apelada había llevado a cabo una actividad protegida por la Ley 115 al realizar la consulta ante COSSEC y que luego fue despedida, cuando esto fue reconocido por ellos en la alegación responsiva. Sin embargo, el foro primario se reservó la imposición de las sanciones, costas y honorarios hasta que se dispusiera de la totalidad del pleito.⁸

⁴ *Íd.*, a las págs. 454-458.

⁵ *Íd.*, a las págs. 583-599.

⁶ *Íd.*, a la pág. 614.

⁷ *Íd.*, a las pág. 616.

⁸ *Íd.*, a la pág. 619.

El 27 de octubre de 2020 la Cooperativa presentó un escrito intitulado *Solicitud de Reconsideración de Sentencia Parcial [SUMAC # 274]* y *Solicitando Determinaciones de Hechos y Conclusiones de Derecho*. Al día siguiente, el TPI emitió y notificó la Resolución denegando el petitorio.

Aún inconforme con la determinación, la apelante acude ante este foro intermedio imputándole al TPI haber incurrido en los siguientes errores:

ERRÓ EL TPI AL APLICAR LA LEGISLACIÓN ANTI-REPRESALIAS EN CUANTO A SUS DEFINICIONES Y REQUISITOS EN LO RELATIVO A LO QUE CONSTITUYE UNA ACTIVIDAD PROTEGIDA, UN FORO, Y LOS ELEMENTOS TEMPORALES Y NEXO-CAUSAL.

ERRÓ EL TPI AL NO RECONOCER QUE LA COOPERATIVA HABÍA ARTICULADO LA DEFENSA DE UNA RAZÓN VÁLIDA DE NEGOCIO NO DISCRIMINATORIA PARA EJECUTAR EL DESPIDO.

ERRÓ EL TPI AL NO PROVEER A LA COOPERATIVA LA OPORTUNIDAD DE COMPLETAR UN DESCUBRIMIENTO DE PRUEBA ADECUADO O DEL TIEMPO NECESARIO PARA Oponerse a LA MOCIÓN DISPOSITIVA.

ERRÓ EL TPI AL NO APLICAR EL ESTÁNDAR DE REVISIÓN ADECUADO.

El 9 de diciembre de 2020 emitimos una *Resolución* concediendo el término de treinta (30) días a la parte apelada para expresarse. El 10 de diciembre siguiente se cumplió con lo ordenado por lo que decretamos perfeccionado el recurso.⁹

Luego de evaluados los escritos de las partes y el expediente apelativo; así como estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

A. Sentencia Sumaria

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una

⁹ Véase la Resolución del 18 de diciembre de 2020.

controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. De proceder este mecanismo discrecional se aligeraría la tramitación de un caso, **pues el tribunal solo tendría que aplicar el derecho.** *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

Los hechos materiales son los que pueden afectar el resultado de una reclamación, bajo el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra. La controversia sobre el hecho material debe ser real. Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra, a las págs. 213-214, expresó que: *Una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. La fórmula, debe ser, por lo tanto, que la moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada solo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad de que escuchar lo que lee no podrá conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria.*

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones sobre la procedencia de la sentencia sumaria, debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 114, 118; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). El Tribunal Supremo ha aclarado que el Tribunal de Apelaciones está limitado de la siguiente manera: (1) este solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de instancia—las partes no pueden añadir en apelación documentos que no fueron presentados oportunamente ante el TPI, ni pueden esgrimir teorías nuevas o asuntos que no estuvieron ante la consideración de ese

foro; (2) el Tribunal de Apelaciones únicamente puede determinar la existencia de una controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y **si el derecho se aplicó correctamente**—no puede adjudicar hechos materiales y esenciales en disputa, puesto que esa tarea le corresponde al TPI. *Íd.*, págs. 334-335.

B. Reclamaciones Laborales

En nuestro sistema jurídico el contrato de servicios que concretiza una relación obrero-patronal se constituye como el medio principal de sustento para los empleados y sus dependientes. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Debido a ello, existe un interés estatal apremiante para reglamentar las relaciones obrero-patronales de manera que estas se enmarquen en una política pública enfocada en salvaguardar los derechos de los trabajadores. *Íd.* En consonancia con lo anterior, en la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*, (en adelante Ley núm. 80) se incorporó el requisito de “justa causa” como medida limitativa en toda causa de acción por despido. Así, este estatuto siempre debe ser interpretado de la forma “liberal y favorable al empleado”. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).¹⁰

La Ley núm. 80 sufrió unos cambios sustanciales por la aprobación de la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.* En su Artículo 1.2, 29 LPRA sec. 12a, señala que “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de esta”. En el presente caso la señora Pérez Hernández fue contratada previo a la aprobación de la Ley núm. 4. La nueva Ley de Reforma Laboral, cobró vigencia desde el 26 de enero de 2017.

¹⁰ *Citando a Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998); *Martínez Reyes v. Tribunal Superior*, 104 DPR 407 (1975).

Por tanto, para que la señora Pérez Hernández sea acreedora al remedio y a los beneficios que instituye la Ley núm. 80, *supra*, debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) la existencia de una relación obrero-patronal remunerada; (2) que el empleado haya sido contratado por tiempo indeterminado; y (3) que el empleado haya sido despedido sin que medie justa causa. C. Zeno Santiago y otros, *Tratado de Derecho del Trabajo*, San Juan, Puerto Rico, Publicaciones JTS, 2003, T. I, pág. 98. Al entablarse una acción al amparo de esta ley “*el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a*”. 29 LPRA sec. 185k. Entiéndase, existe una presunción de que el despido del empleado fue injustificado, lo que provoca que el patrono tenga que rebatirla mediante preponderancia de la evidencia. *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998). Por el contrario, *si el patrono no logra establecer la justa causa para el despido, el tribunal deberá concluir que este fue injustificado “proveyéndose[le] al afectado un remedio exclusivo, la mesada”*. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 378. Es por ello que la norma general de que en toda reclamación civil el querellante está en la obligación de probar por preponderancia de la prueba sus alegaciones, **tiene una excepción en los casos en que se reclama indemnización por despido injustificado**. *Íd.*, págs. 378-379.

Una vez probado el despido injustificado, el remedio que provee la Ley núm. 80 es la indemnización descrita en el Artículo 1 de la Ley núm. 80, 29 LPRA 185a, antes citado. Sobre este remedio, nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que, por lo general, un empleado contratado por tiempo indeterminado que es despedido injustificadamente *solamente* tiene derecho al remedio concedido

bajo la Ley 80. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011); *Acevedo v. Western Digital Caribe, Inc.*, 140 DPR 452, 459 (1996).

De otra parte, el empleado también puede ser acreedor a una compensación adicional cuando así lo disponga, entre otros casos, una ley especial *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra; *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 586 (2004); *Acevedo v. Western Digital Caribe, Inc.*, 140 DPR 452, 459 (1996). En lo aquí pertinente, la Ley núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA. sec. 194a *et seq.*, conocida como Ley de Acción por Represalia del Patrono (Ley núm. 115), es un estatuto reparador que prohíbe el discrimen contra empleados por motivo de que hayan ofrecido ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, algún tipo de testimonio, **expresión**, o información oral o escrita. *Rivera Prudencio v. Mun. San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005). Esta ley reconoce “una causa de acción al empleado que, por realizar la actividad protegida, es despedido, amenazado o discriminado en el empleo”. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 361 (2009).

El Artículo 2 de la Ley, 29 LPRA sec. 194, dispone que:

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, **expresión** o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

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

se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.

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

Del inciso citado surge que el empleado tiene dos formas de establecer su caso: (1) probando la violación mediante evidencia directa o circunstancial, o (2) estableciendo la presunción *juris tantum* que provee la ley. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. AAA*, supra, en la pág. 362. En cuanto a esta última, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que “[c]uando el trabajador opte por la vía indirecta, [e]ste deberá establecer, por preponderancia de la prueba, un caso *prima facie* de represalia”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 396 (2011). El empleado deberá alegar que: (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. *Íd.*

Con relación al requisito de probar el nexo causal entre la actividad protegida que realizó el empleado y la acción adversa que tomó el patrono, nuestro más alto foro judicial acogió el criterio de temporalidad utilizado en la esfera federal. Por ende, al establecer su caso *prima facie*, el empleado no se enfrentará a un proceso probatorio oneroso, sino que bastará su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, en las págs. 399-400. Así, para establecer un caso *prima facie* de represalias, basta con que el empleado demuestre

que: (1) la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Es decir, para establecer un caso *prima facie* es suficiente con que se establezca la proximidad temporal. *Rivera Méndez v. Action Service*, 185 DPR 341, 446 (2012).

Una vez el empleado establezca su caso *prima facie*, le corresponde al patrono “alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, en la pág. 400. Si este último logra rebatir la presunción que recae en su contra, el empleado podrá prevalecer si demuestra, por preponderancia de la prueba, factores adicionales como los antes expuestos, en cuanto a que las razones manifestadas por el patrono eran meros pretextos. *Íd.*, en la pág. 446.

III.

La apelante consignó cuatro señalamientos de error. En síntesis, argumentó que el TPI erró al resolver que la consulta realizada a COSSEC es una actividad protegida por la Ley núm. 115, supra, no utilizar el estándar adecuado de revisión y por negarse a reconocer las defensas que demuestran que el despido fue uno justificado. Por último, señaló que el foro primario erró al dictar la sentencia sumaria sin haber concluido el descubrimiento de prueba y sin haber dado el término necesario para oponerse a la misma.

Antes de comenzar la discusión de estos errores, entendemos meritorio advertir que la apelante no impugna el uso del mecanismo de sentencia sumaria. Tampoco impugna la mayoría de las determinaciones de hechos formuladas por el TPI las cuales acogemos como correctas. Esta solo se limita a argumentar que la determinación del foro de primera instancia obvió claramente el trámite procesal que conllevan los casos de reclamación laboral. Como señalamos en el derecho precedente, la Ley núm. 80 establece una presunción de que el despido del empleado fue injustificado, lo

que provoca que el patrono tenga que rebatirla mediante preponderancia de la evidencia. Por tanto, los argumentos de la apelante respecto a que el foro de primera instancia no tomó en consideración sus defensas resulta prematuro en esta etapa de los procesos. Ello debido a que la Cooperativa tendrá su oportunidad para presentar toda su prueba para justificar el despido durante el juicio. En consecuencia, el segundo error no se cometió.

Por su parte, en la sentencia parcial apelada el TPI resolvió dos asuntos los cuales tuvieron el efecto jurídico de invertir el peso de la prueba, es decir, le corresponde a la apelante comenzar con el desfile de su prueba para rebatir las dos presunciones que tiene la señora Pérez Hernández a su favor. Estas son que el despido fue injustificado y que ella **participó en una actividad protegida** por la Ley núm. 115 y subsiguientemente fue despedida de su empleo. Reiteramos que conforme con el derecho consignado, -en esta etapa de los procedimientos- le corresponde a la apelante demostrar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido.

De otro lado, como tribunal revisor nos encontramos en igual posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia o no de conceder una solicitud de sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). Es decir, que debemos examinar tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición para determinar si estas cumplen con lo requerido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa, y si no existen hechos pertinentes y esenciales en controversia. Al respecto colegimos con que el escrito en oposición incumplió con los requisitos impuestos por nuestro ordenamiento jurídico procesal. La Cooperativa no incluyó una relación concisa y organizada, con referencia a los párrafos enumerados por la señora Pérez Hernández como hechos esenciales y pertinentes

incontrovertidos, con indicación de los párrafos o las páginas presentadas en evidencia donde se establecen los mismos.

De la lectura del referido escrito surge que la Cooperativa descansó en meras alegaciones. *Ramos v. Univisión Pérez*, supra. Tampoco controvertió los hechos esenciales propuestos por la apelada. Como concluyera el TPI “la parte demandada no estableció claramente su derecho a una sentencia sumaria a su favor.”¹¹ Así también, en el recurso de apelación argumenta que la declaración jurada acompañada en la solicitud de sentencia sumaria es un *sham affidavit*, obviando los 48 documentos que incluyó la apelada en su moción. Aclaremos que la doctrina de *sham affidavit* consiste en que “le está vedado a una parte intentar suscitar una controversia de hechos materiales en respuesta a una solicitud de sentencia sumaria valiéndose de un testimonio reciente que resulta contrario a una declaración bajo juramento emitida anteriormente, si no se provee una explicación para la contradicción entre ambas.” *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, 189 DPR 414, 439 (2013). En el caso de autos, desde que se instó la demanda era una controversia de hechos si la apelada era empleada o contratista independiente. En cuanto a si el acto de consultar a COSSEC era una actividad protegida era un asunto de derecho y no de hechos. Al respecto, en el escrito de apelación la apelante vuelve a reiterar que no existe prueba sobre la consulta que hiciera la apelada a COSSEC, cuando esto fue hecho aceptado en su contestación a la demanda.¹²

Por otro lado, la Cooperativa arguyó que aún no ha concluido el descubrimiento de prueba por lo cual el TPI no podía dictar la sentencia parcial solicitada. Sin embargo, el presente caso comenzó hace más de dos años y desde su contestación a la demanda alegó que la apelada era una contratista independiente. Además, era

¹¹ Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 616.

¹² *Íd.*, a la pág. 27 (alegación 26).

responsabilidad de la apelante poner al tribunal recurrido en la posición de evaluar la adecuación del descubrimiento de prueba realizado hasta ese momento. Lo cual no surge del escrito de apelación que haya realizado. Nótese que la solicitud de sentencia sumaria fue instada por la apelada y la misma no estuvo basada en insuficiencia de prueba.¹³ De otra parte, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil en su inciso (b) dispone que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá ser presentada dentro del término de veinte (20) días de su notificación. La solicitud de sentencia sumaria parcial fue presentada el 4 de septiembre de 2020 y la apelante instó su oposición el 9 de octubre siguiente, es decir en exceso del término concedido por el precepto procesal. Tampoco la apelante incluyó en su contestación evidencia que rebatiera el hecho de que la apelada era empleada de la Cooperativa. Por lo tanto, el tercer error no se cometió.

En cuanto a la determinación realizada por TPI de la existencia de un caso *prima facie* de represalia la apelante meramente argumentó que la expresión o comunicación realizada por la apelada a COSSEC fue resultado de una orden brindada por su supervisora como parte de sus deberes. Por lo que -a su entender- la consulta constituyó “un acto de desafío e insubordinación” no protegido por la Ley núm. 115. Acorde con el derecho previamente expuesto, para establecer un caso *prima facie* de represalia, el empleado deberá alegar: que (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; que (2) sufrió una acción disciplinaria

¹³ Corresponde a la parte que solicita la sentencia sumaria por insuficiencia de la prueba demostrar “que la parte promovida no cuenta con evidencia admisible suficiente para probar, por lo menos, un elemento indispensable a su caso.” *Medina v. M. S.& D. Química de P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 732 (1994). En todo caso, para evaluar adecuadamente una solicitud de sentencia sumaria en la modalidad de insuficiencia de la prueba, resulta indispensable que se le haya brindado al promovido una amplia oportunidad de realizar un descubrimiento de prueba adecuado, es decir que afirmativamente se demuestre “que se ha llevado a cabo un descubrimiento de prueba completo, adecuado y apropiado, o sea, que ha explorado concienzudamente la posibilidad de evidencia admisible.” *Pérez v. El Vocero de P.R.*, 149 DPR 427, 447 (1999); *Medina v. M.S. & D. Química de P.R., Inc.*, supra, a la pág. 733.

adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. Del propio inciso (a) del Artículo 2 de la Ley núm. 115, *supra*, surge que la actividad protegida es toda **expresión o** información, ya sea escrita o verbal, que el empleado ofrezca o intente ofrecer ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.

La Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico (COSSEC) fue creada por la Ley núm. 114 de 17 de agosto de 2001, Ley de Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico, 7 LPRA sec. 1334 *et seq.* La COSSEC tiene como una de sus responsabilidades primordiales: Fiscalizar y supervisar de forma comprensiva y consolidada a las cooperativas de ahorro y crédito que operen o hagan negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, velando de manera exclusiva por el fiel cumplimiento por parte de dichas cooperativas de ahorro y crédito de todas aquellas leyes presentes y futuras relativas a sus operaciones, negocios, productos y/o servicios. 7 LPRA sec. 1334b(b)(1). Por ende, la COSSEC cumple con el criterio de ser un foro administrativo al cual la apelada le realizó una consulta. Además, recordemos que la apelada fue despedida solo transcurridos dos días después de haber efectuado la consulta. Por tanto, el TPI no erró al concluir que la consulta realizada por la apelada a COSSEC es una actividad protegida y que se estableció un caso *prima facie* de represalia.

En el cuarto error la apelante señaló que el TPI no aplicó el estándar de revisión adecuado. Al respecto, esta solo se limitó a expresar que el foro recurrido firmó un proyecto de sentencia “a ciegas” por el hecho de que la sentencia sumaria parcial apelada contiene las 117 determinaciones de hechos iguales a las propuestas por la apelada en su moción. También someramente alegó que “no resultaría propio imputar temeridad a LA

COOPERATIVA por defenderse de las causas que han sido traídas en su contra.”¹⁴

Respecto al estándar de la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*, precisamos que esta autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. Basado en esta normativa y luego de un análisis de las mociones presentadas, el TPI declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria parcial presentada por la apelada. Así, no era necesario consignar las 117 determinaciones de hechos que esta propuso. Como resolvió recientemente nuestro Tribunal Supremo lo dispuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil solo es exigible cuando se deniega total o parcialmente una moción de sentencia sumaria.¹⁵ “Esto es, los hechos incontrovertidos propuestos por la parte promovente, de ser creídos por el tribunal luego de examinar la evidencia documental en los que se sustentan, pasan a ser, para todos los efectos, los hechos probados sobre los cuales se aplicará el Derecho sustantivo.” *Íd.* Por ende, consideramos que el hecho de que la sentencia dictada contenga una copia exacta de los hechos propuestos por la apelada no constituye un acto censurable por parte del TPI. Máxime cuando los mismos están adecuadamente sustentados como indicamos previamente.

Además, de los escuetos argumentos esbozados por la apelante se hace imposible determinar que el TPI no llevó a cabo un proceso de ponderación sobre los hechos plasmados por la apelada en la moción de sentencia sumaria. Destacamos que la solicitud de sentencia sumaria es un mecanismo discrecional que sirve a la economía procesal y a la justicia rápida que encarnan nuestro

¹⁴ Véase el escrito de *Apelación*, a la pág. 26.

¹⁵ Véase, *William Pérez Vargas v. Office Depot / Office Max, Inc.*, 2019 TSPR 227.

derecho procesal civil. Así pues, en ausencia de error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad, los tribunales apelativos no intervendrán con la apreciación de la prueba que haga el Tribunal de Primera Instancia. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011).

Por último, sobre la determinación de temeridad estipulada por el foro recurrido la Cooperativo falló en presentar argumentos suficientes que nos aparten, al ejercer nuestra función de revisión judicial, de la norma de deferencia judicial hacia las determinaciones de hechos realizadas por el foro de primera instancia.¹⁶ En términos de la carga probatoria, corresponde a la parte que interese su revocación, no meramente señalar el error, sino de producir los fundamentos persuasivos para ello.¹⁷ Enfatizamos, además, que la determinación de si un litigante ha incurrido en conducta temeraria descansa en la sana discreción del tribunal sentenciador.¹⁸ En este sentido, la concesión de honorarios de abogado se basan en la sana discreción y no variará en apelación, a menos que esta sea excesiva, exigua o constituya un abuso de discreción. Al respecto, resulta necesario consignar que aún cuando el foro primario determinó que la apelante incurrió en temeridad -con lo cual coincidimos¹⁹- se reservó la imposición de sanciones, costas y honorarios de abogado hasta que se resuelva el caso en su totalidad.

¹⁶ Indicamos que dicha determinación no fue consignada en los errores y en el escrito de apelación meramente se alegó que resulta impropio “imputar temeridad a LA COOPERATIVA por defenderse de las causas que han sido traídas en su contra.” La apelante obvió que en el dictamen el foro *a quo* concluyó que la Cooperativa fue temeraria al negarse a admitir que la apelada era empleada cuando conocía que ello era una alegación correcta. Dicha determinación tampoco fue impugnada en el presente recurso. Asimismo, el TPI manifestó que la Cooperativa fue temeraria al no aceptar que la apelada había llevado a cabo una actividad protegida por la Ley 115 al realizar la consulta ante COSSEC, cuando ese hecho fue aceptado en la alegación responsiva.

¹⁷ Véase *Muñiz Noriega v. Muñoz Bonet*, 177 DPR 967, 987 (2010).

¹⁸ Véase *Raoca Plumbing v. Trans World*, 114 DPR 464, 468 (1983).

¹⁹ Véase los fundamentos del TPI en la nota al calce 16.

En conclusión, el foro primario no cometió los errores señalados.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma el dictamen apelado.

Notifíquese.

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

La Jueza Cintrón Cintrón concurre sin opinión escrita.

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones