

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

FRANCISCO J. TORRES
MARTÍNEZ

Apelante

V.

CLÍNICA LAS AMÉRICAS
GUAYNABO, INC. (H/N/C
SALUS)

Apelados

KLAN202100507

Apelación

Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Sobre: Ley 115-
1991 (Represalias);
Ley 80 Despido
Injustificado, bajo la
Ley 2 de
Procedimientos
Sumarios

Caso Núm.:
SJ2020CV05129

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2021.

Comparece el señor, Francisco J. Torres Martínez (señor Torres Martínez o apelante) para que revoquemos una *Sentencia Sumaria* emitida y notificada el 24 de junio de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante, TPI).

Allí, se declaró con lugar una *Solicitud de Sentencia Sumaria Enmendada* que instó la Clínica Las Américas Guaynabo, Inc. (en adelante, SALUS o apelada), y en consecuencia, desestimó en su totalidad la *Querrela sobre despido injustificado y represalias* que el apelante incoó en contra de la apelada.

Confirmamos la Sentencia por los siguientes fundamentos.

-I-

El 23 de septiembre de 2020, el señor Torres Martínez incoó en contra de SALUS una reclamación laboral por despido

Número Identificador

SEN2021_____

injustificado bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2.¹ En ella, arguyó que, el 5 de agosto de 2019, fue contratado por SALUS para ocupar el puesto de *IT System Manager*, con un salario base anual de \$85,000.00, más otros beneficios, por un periodo probatorio de noventa (90) días. Sin embargo, el 2 de octubre de 2019, fue despedido. Adujo que, el 21 de agosto de 2019, durante una reunión, el señor Luis Martínez Ruíz (en adelante, señor Martínez Ruíz o Presidente de SALUS), presidente de SALUS expresó, frente a varios empleados, que si el señor Torres Martínez completaba la tarea delegada *él firmaría el periodo probatorio antes de lo dispuesto en ley.*²

Así, tras finalizar la tarea asignada, le solicitó a SALUS que le aprobaran su periodo probatorio antes del tiempo dispuesto en el contrato.³ Sin embargo, mediante un correo electrónico, se le aclaró que probablemente el señor Torres Martínez expresó ese comentario en broma, debido a que la empresa no adelantaba el cumplimiento del periodo probatorio.⁴ Por lo cual, alegó haber sufridos angustias mentales, tras constituirse un contrato verbal entre él y el Presidente de SALUS, y este último haber incumplido.

Por otro lado, el señor Torres Martínez añadió en su querrela que, el 30 de septiembre de 2019, remitió, a través del correo

¹ *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2, de 17 de octubre de 1961, según enmendada (en adelante, Ley Núm. 2), 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

² Véase, Apéndice, a la pág. 2.

³ El 4 de septiembre de 2019, el señor Torres Martínez, a través de un correo electrónico, le informó a la señora Gretchen Muñiz Ruíz, *Vice President HR Services Rewards & Wellness* (en adelante, señora Muñiz Ruíz o Vicepresidente) y a la señora Yazmarie Pérez Luciano, *HR Consultant* de la división de Recursos Humanos (señora Pérez Luciano) que había culminado con éxito la tarea delegada para otorgar o denegar acceso en la plataforma *CyberArk*. Por lo cual, le solicitó, *según dialogado y acordado con el Sr. Martínez, al haber completado esta tarea*, se le aprobara el periodo probatorio. Véase, Apéndice, a la pág. 347.

⁴ El **16 de septiembre de 2019**, la señora Johanny Fernández Ruíz, *HR Consultant*, de la división de Recursos Humanos (en adelante, señora Fernández Ruíz), mediante un correo electrónico, le aclaró al apelante que el periodo probatorio es por un término de noventa (90) días y que el mismo es parte del contrato *firmado y aceptado por él*. En la misma fecha, el señor Martínez Ruíz, le comunicó al señor Torres Martínez que la expresión sobre el periodo probatorio en la reunión fue *una broma (como haciendo una broma de un logro)*. En ese sentido, le enfatizó que el periodo probatorio *se completa en noventa [(90)] días, según dispone la ley*. Véase, Apéndice, a la pág. 350.

electrónico, una comunicación titulada *Documento Confidencial entre Patrono y Empleado* (en adelante, Queja Formal) dirigida al Presidente de SALUS y a la señora Yazmarie Pérez Luciano, *HR Consultant* de la división de Recursos Humanos (en adelante, señora Pérez Luciano). En dicho documento, informó varias situaciones en las que alegó creaban condiciones de trabajo onerosas y un ambiente hostil que afectaba su desempeño en la empresa.⁵

A raíz de ello, sostuvo que fue despedido sin justa causa, al amparo de la Ley Núm. 80, luego de que el Presidente de SALUS acordara verbalmente confirmar su permanencia en la empresa antes del periodo probatorio de noventa (90) días.⁶ También, instó una segunda causa de acción conforme a la Ley Núm. 115.⁷ Ello, tras alegar haber sido objeto de represalias por parte de SALUS, al ser despedido por represalias, a solo dos (2) días, de presentar una Queja Formal a la división de Recursos Humanos.⁸

Oportunamente, el 6 de octubre de 2020, la parte apelada contestó la *Querrela* negando las aseveraciones en su contra. Por su parte, arguyó que el señor Torres Martínez no se encontraba bajo una actividad protegida cónsono con la Ley Núm. 115. Así, señaló que el despido se realizó durante el periodo probatorio por razón del apelante haber incumplido con las políticas y procedimientos de SALUS, lo que afectaba el buen y normal funcionamiento de la empresa. En lo pertinente, enfatizó que el término para completar el

⁵ El señor Torres Martínez, en su comunicación escrita, le solicitó a SALUS que: se le otorgara adiestramientos para poder realizar de forma adecuada sus tareas; se le proveyera documentos sobre suplidores de la compañía; se reevaluaran sus deberes y funciones dentro de la empresa; se investigara a un supervisor de SALUS adscrito a otro departamento, el señor Maderos Roche, respecto a tareas que este le asignara, y, por último; que se le aprobara el periodo probatorio tras cumplir exitosamente una tarea. Véase, Apéndice, a las págs. 351 – 357.

⁶ *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, Ley Núm. 80, de 30 de mayo de 1976, según enmendada (en adelante, Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a et seq.

⁷ *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*, Ley Núm. 115, de 20 de diciembre de 1991, según enmendada (en adelante, Ley Núm. 115), 29 LPRA sec. 148 et. seq.

⁸ Así, requirió el pago de la mesada por concepto de despido injustificado y represalias en el empleo.

periodo probatorio se encuentra entre sus deberes y responsabilidades en el contrato de empleo firmado, y que no se acordó verbalmente con el apelante adelantarlo.⁹ Asimismo, indicó que el despido del señor Torres Martínez se consideró desde el 25 de septiembre de 2019, varios días antes de la presentación de su Queja Formal.

Luego de varios incidentes procesales,¹⁰ SALUS presentó, el 7 de mayo de 2021, una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Argumentó que la reclamación del recurrido carecía de una controversia real sobre hechos materiales, por lo que procedía la desestimación de la *Querrela*. Apoyó su solicitud en los siguientes documentos presentados como anejos: **(1)** copia de la transcripción de la toma de deposición del 4 de febrero de 2021, realizada al señor Torres Martínez;¹¹ **(2)** carta de confirmación de empleo dirigida al señor Torres Martínez;¹² **(3)** documento titulado *Contrato de Empleo Probatorio* firmado por el apelante;¹³ **(4)** documento con la descripción del puesto *IT System Manager* y sus deberes y responsabilidades firmado por el apelante;¹⁴ **(5)** una declaración jurada del señor Enrique Mederos Rocha (señor Mederos Rocha), *Senior Operations Manager* de SALUS;¹⁵ **(6)** copia de unos correos electrónicos con las siguientes fechas: 16 de septiembre de 2019, 18 de septiembre de 2019, 30 de septiembre de 2019, 1 de octubre de 2019;¹⁶ **(7)** una declaración jurada del señor Luis Martínez Ruíz, Presidente y CEO de SALUS; ¹⁷ **(8)** documento titulado *Documento*

⁹ Véase, Apéndice, a la pág. 10.

¹⁰ El 13 de abril de 2021, el señor Torres Martínez presentó un *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio*, en el cual, entre otras cosas, se estipuló la prueba documental a presentar.

¹¹ Véase, Apéndice, a las págs. 86 – 330.

¹² Véase, Apéndice, a la pág. 331.

¹³ Véase, Apéndice, a la pág. 332.

¹⁴ Véase, Apéndice, a las págs. 333 – 338.

¹⁵ Véase, Apéndice, a la pág. 339.

¹⁶ Véase, Apéndice, a las págs. 340 y 344 – 350.

¹⁷ Véase, Apéndice, a las págs. 341 – 343.

Confidencial entre Patrono y Empleado firmado por el señor Torres Martínez;¹⁸ y **(9)** documento titulado *Violation Information*.¹⁹

En esencia, SALUS —detalló los hechos sobre los cuales no había controversia— y conforme a los documentos obrantes en el expediente, justificó el despido del señor Torres Martínez fue por no haber aprobado satisfactoriamente el periodo probatorio y haber incurrido en conductas contrarias a las políticas y normas de la empresa.²⁰ Sostuvo que el apelante admitió bajo juramento, en su deposición del 2 de febrero de 2020, el señor Martínez Ruiz, no le verbalizó que iba a enmendar el contrato de empleo para adelantar el periodo probatorio, sino que él lo asumió.²¹ En ese sentido, añadió que, el señor Martínez Ruiz, así como el señor Mederos Rocha, en sus respectivas declaraciones juradas, indicaron que tal expresión durante la reunión sobre el periodo probatorio fue en forma de broma. Enfatizó que, la intención con la que se expresó el comentario fue aclarada al apelante en varias ocasiones.

Asimismo, argumentó que la comunicación escrita por el señor Torres Martínez el 30 de septiembre de 2019, no constituye una actividad protegida. Por el contrario, reiteró que el despido del apelante fue considerado días antes de la presentación de la queja. Adujo que no existe un nexo causal entre el despido y la Queja

¹⁸ Véase, Apéndice, a las págs. 351 – 357.

¹⁹ Véase, Apéndice, a las pág. 358 – 359.

²⁰ El **18 de septiembre de 2019**, el señor Mederos Roche le informó, por escrito, al señor Martínez Ruiz que durante una reunión le preguntó al apelante sobre unas preocupaciones relacionadas a las tareas que le delegó y unas estadísticas. Señaló que, el señor Torres Martínez, no le quiso saludar, así como también se negó a brindarle la información requerida. Sostuvo que su actitud le preocupaba, debido a que entiende que el origen de esta es a raíz de que la semana anterior le informó sobre varios problemas y su rol en la empresa. Por otro lado, el **25 de septiembre de 2019**, la señora Yazmarie Pérez Luciano le expresó al Presidente de SALUS que recibió un informe de la señora Johanny Fernández Ruiz sobre que se reunió con el señor Torres Martínez para aclarar el *alcance, descripción del puesto, y/o supervisor(es) a reportar*. Asimismo, esta le preguntó al Presidente de SALUS que si se han podido reunir con el apelante para dialogar al respecto y discutir las prioridades del negocio. El mismo día, **25 de septiembre de 2019**, el señor Martínez Ruiz le contestó en la afirmativa. Le expresó que el señor Torres Martínez presenta dificultades para servirle a otros compañeros, lo cual expresó que era *inacceptable*. Por último, le indicó que ha recibido por escrito otros incidentes y **estaba considerando no aprobarle el periodo probatorio**. Véase, Anejo, a la pág. 340.

²¹ Véase, Apéndice, a la pág. 201.

Formal del señor Torres Martínez, y en su consecuencia, no tiene derecho a remedio alguno conforme a la Ley Núm. 115.²² Además, sobre la segunda causa de acción, SALUS señaló que no es necesario tener justa causa, conforme a la Ley Núm. 80, para despedir a un empleado dentro de su periodo probatorio —luego de haber incumplido con las normas, procedimientos y prácticas de la compañía—.²³

El 17 de junio de 2020, el señor Torres Martínez presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*. En específico, argumentó que su despido fue sin justa causa y por represalias. A esos efectos, sostuvo que la Queja Formal sobre las condiciones de trabajo, evaluada en conjunto, o por si sola, con la proximidad de su despido, dos días antes de la queja a Recursos Humanos, constituye una causa de acción por represalias al amparo de la Ley Núm. 115.²⁴ A su vez, señaló que, si bien el Presidente de SALUS expresó en su declaración jurada que el comentario sobre adelantar el periodo probatorio fue una *broma*. No obstante, ese hecho fue rebatido en su deposición juramentada al indicar que tal expresión se entendía como sincera, una de la cual no se percibía una intención de burla o broma envuelta.²⁵ Por lo cual, arguyó que existían hechos en controversia que impedían que se adjudicara el caso sumariamente.

Para refutar la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelada y sustentar sus argumentos, el apelante incluyó en su escrito en oposición los siguientes documentos como anejos: **(1)** documento titulado *Contestación al Primer Pliego de Interrogatorio y Producción de Documentos*;²⁶ **(2)** documento titulado *Contestación a Requerimiento de Admisiones Enmendado*;²⁷ **(3)** declaración jurada

²² Véase, Apéndice, a la pág. 79 – 83.

²³ Véase, Apéndice, a las págs. 82 – 83.

²⁴ Véase, Apéndice, a las págs. 387 – 399.

²⁵ Véase, Apéndice, a la pág. 309.

²⁶ Véase, Apéndice, a las págs. 402 – 415.

²⁷ Véase, Apéndice, a las págs. 416 – 423.

de la señora Kayra Dávila Torres (señora Dávila Torres), Consultora de Relaciones Laborales de *Triple-S Managment Corporation*.²⁸

En síntesis, el señor Torres Martínez propuso que los siguientes asuntos estaban en controversias: **(1)** si, indistintamente fuera una broma o no, la expresión del Presidente de SALUS constituyó una novación de contrato; **(2)** en cuyo caso, de contestar en la afirmativa, evaluar si el despedido fue en violación a la Ley Núm. 80, y; **(3)** si existe un nexo causal entre su denuncia al departamento de Recursos Humanos de SALUS y su despido, en violación a Ley Núm. 115.²⁹ A tales efectos, indicó que, en esta etapa de los procesos, la sentencia sumaria no es el mecanismo idóneo. Ello, por existir cuestiones de credibilidad que deben ser dirimidas durante un juicio en su fondo.

El 24 de junio de 2021, el TPI emitió una *Sentencia Sumaria* con las siguientes determinaciones de hechos:³⁰

1. *El querellante se llama Francisco Javier Torres Martínez; está casado con la señora Carol Rodríguez, tiene 44 años y reside junto a su esposa y dos hijas en el municipio de Caguas.*
2. *El señor Torres tiene un bachillerato en Management Information Systems, en la Universidad Interamericana de Puerto Rico, el cual terminó en el año 1999.*
3. *Luego de terminado su bachillerato, el señor Torres no realizó ningún otro estudio de postgrado como maestría o doctorado.*
4. *El señor Torres se describe como un experto en tecnología.*
5. *El señor Torres explicó que un experto en tecnología se define por “[e]l conocimiento que tiene en tecnología trata de llevarlo a cabo en la mejor de sus funciones, para así resolver los problemas que sucedan en base a tecnología.”*
6. *Por “tecnología”, el querellante se refiere a todo aquello que está relacionado a computadoras y sistemas de computadora, lo cual es conocido como Información de tecnología o “information technology (IT)”.*
7. *El señor Torres recibió una oferta de empleo por parte de SALUS el 10 de julio de 2019 para desempeñarse como IT System Manager.*
8. *Antes del 10 de julio de 2019, el señor Luis Martínez Rufiz, presidente de SALUS, había entrevistado al querellante para dicha posición.*
9. *El querellante no recuerda la fecha de la entrevista que le*

²⁸ Véase, Apéndice, a la pág. 424.

²⁹ Véase, Apéndice, a la pág. 397 – 398.

³⁰ Véase, Apéndice, a las págs. 425 – 432. Énfasis nuestro.

- realizó el presidente de SALUS, pero en la entrevista solo participaron el querellante y Martínez.
10. El querellante suscribió un “contrato de empleo probatorio” con SALUS el 15 de julio de 2019.
 11. El querellante contestó que “entendía que sí” había tenido la oportunidad de leer y entender el contrato antes de firmarlo.
 12. En el “contrato de empleo probatorio” se establece que:
“1. **Entiendo y acepto** que estaré empleado a prueba por un **periodo probatorio** determinado en días calendario (según indica el encabezado de este contrato), **durante los cuales la Compañía determinará si reúno las calificaciones necesarias del trabajo y si cumplo satisfactoriamente con mi trabajo**”.
 13. El querellante era consciente y entendía que[,] durante el periodo probatorio, se le iba a estar evaluando.
 14. Además, el contrato entre las partes establece que:
“2. Si durante el periodo antes provisto, la Compañía decidiera que **a su juicio no reúno las calificaciones necesarias del trabajo y/o mi trabajo no ha sido satisfactorio, o por cualquier otra razón, la Compañía podrá prescindir de mis servicios en cualquier momento durante este periodo** y de esto suceder, tendré derecho a recibir únicamente el importe del pago correspondiente al trabajo realizado hasta la fecha de cesantía”.
 15. El señor Torres admitió que[,] al firmar el contrato de empleo probatorio, estuvo de acuerdo con esa condición que establecía el contrato y que entendía lo que decía el mismo.
 16. El contrato de empleo probatorio disponía, además: “6. Yo, el firmante, acepto el empleo probatorio y el salario bajo las condiciones aquí establecidas.”
 17. Según el contrato de empleo probatorio, el señor Torres estaría sujeto a un periodo de prueba de noventa (90) días, comenzando el 5 de agosto de 2019 y finalizando el 2 de noviembre de 2019.
 18. El querellante, al leer el contrato de empleo probatorio, entendió que estaba sujeto a un periodo de prueba de noventa (90) días que finalizaba el 2 de noviembre de 2019.
 19. **El querellante admitió que del contrato de empleo probatorio no surge ninguna cláusula o parte alguna donde se establezca que el periodo probatorio se puede prorrogar o eliminar.**
 20. La contratación fue para el puesto IT System Manager, con un salario base anual de \$85,000.00, más un car allowance de \$7,740.00, entre otros beneficios marginales.
 21. El querellante admitió que[,] durante el periodo de agosto de 2019 hasta el 2 de octubre de 2019, fechas en las que trabajó para SALUS, su relación con el señor Luis Martínez Ruiz, presidente de SALUS, fue una cordial.
 22. El señor Torres conoce al Sr. Enrique Mederos por su trabajo en SALUS.
 23. El querellante explicó que el Sr. Enrique Mederos “atendía” las operaciones de las clínicas de la compañía del área metropolitana, y que era un ejecutivo de SALUS.
 24. El señor Torres indicó que con el Sr. Enrique Mederos se

suscitaron varios incidentes.

25. Según declaró el señor Torres, los incidentes a los que se refiere eran que el señor Mederos le impartía tareas, sobre las cuales el querellante trataba de “ayudar”, pero que entendía que esas tareas no debían venir de parte del señor Mederos porque éste, “...no era mi jefe”.
26. El querellante indicó que cuando quería poner un alto a las tareas que le asignaba el señor Mederos, se lo dejaba saber a su supervisor, el Sr. Luis Martínez Rufiz.
27. El querellante admitió conocer a la Sra. Awilmarie Rodríguez Rodríguez.
28. La señora Rodríguez es la supervisora del área de radiología de la clínica SALUS.
29. Mientras el querellante trabajó con SALUS, tuvo una relación cordial con la señora Rodríguez, y nunca tuvo incidente alguno con ella.
30. El señor Torres admitió que recibió un “job description” al momento de ser contratado por SALUS, el cual firmó el 15 de julio de 2019.
31. El querellante admitió que el “job description” contiene las tareas y responsabilidades esenciales del puesto para el cual fue contratado.
32. El querellante admitió que[,] si no cumplía con alguna de las tareas o responsabilidades que establece el “job description”, su trabajo como IT System Manager estaba en riesgo porque no estaba cumpliendo con las tareas para las cuales se le contrató.
33. El querellante admitió que como parte de las tareas y responsabilidades esenciales de su puesto estaba configurar nuevas estaciones de trabajo, activar cuentas de usuario y asignar espacio de almacenamiento digital.
34. El “job description” firmado por el querellante establece además como función esencial:
“Functions as a lead worker doing the work like those in the work unit; responsibility for training, instruction, and setting the work pace”.
35. El querellante admitió que como parte de sus funciones esenciales y responsabilidades se encontraba “dirigir ciertas funciones en la unidad de trabajo, poder dar adiestramientos y arreglar el ambiente de trabajo”, y establecer el ritmo de trabajo en el departamento que estaba manejando.
36. El “job description” firmado por el querellante también establece como función esencial: “Other tasks as assigned by the Management and that are essential”.
37. El querellante admitió que entre sus funciones y responsabilidades esenciales del puesto era realizar aquellas tareas que la gerencia de SALUS le asignara, y el querellante entendió eso cuando firmó el “job description”.
38. El señor Torres reconoce que las tareas y responsabilidades establecidas en el “job description” no tienen la intención de ser una lista exhaustiva de todas las responsabilidades y capacidades del personal clasificado para el puesto al que fue contratado.
39. El señor Torres **admitió que entendió cuando el “job description” establece que SALUS se reservaba el derecho de cambiar, modificar o añadir funciones esenciales para cualquier puesto en cualquier momento.**

40. *El señor Torres admitió que, según establece el “job description”, él era responsable de cumplir con los requisitos y expectativas que se establecían en ese documento.*
41. *El señor Torres declaró que no recordaba si en al algún momento durante la orientación a empleados de nuevos ingresos se le informó que el periodo probatorio podía ser adelantado o prorrogado por alguna razón. Sin embargo, el querellante admitió que[,] si se lo hubiesen dicho, sería algo que posiblemente recordaría.*
42. *El señor Torres presentó una querrela en contra de SALUS el 23 de septiembre de 2020.*
43. *Antes de presentar dicha querrela, el señor Torres se reunió con su abogado y discutió las alegaciones que luego se plasmaron en la demanda.*
44. *El querellante admitió que las alegaciones transcritas en la querrela constituyen la razón de su reclamación en contra de SALUS, y que fuera de dicho documento no existe ninguna otra reclamación en contra de la querrelada.*
45. *Además de las alegaciones de despido injustificado y de represalias establecidas en la querrela, no existe ninguna otra alegación o reclamación en contra de SALUS.*
46. *El querellante admitió que las dos (2) únicas causas de acción que presentó en contra de SALUS son por represalias y despido injustificado.*
47. *El señor Torres declaró bajo juramento que su razón para reclamar en contra de SALUS era: “[p]or el ambiente que se creó en el lugar de trabajo, y una vez cuando yo expresé el ambiente que se estaba creando en el lugar de trabajo, y así lo informé, pasaron solamente dos días y me despidieron”.*
48. *El señor Torres añadió que “se había creado un acuerdo verbal en el cual se me iba a dar el periodo probatorio, se iba a firmar el periodo probatorio si yo cumplía entonces unas tareas”.*
49. *El querellante declaró bajo juramento que el señor Luis Martínez Ruñíz, presidente de SALUS, le verbalizó en una reunión de “staff” que le iba a firmar el periodo probatorio antes de lo dispuesto en la ley.*
50. *El señor Torres indicó bajo juramento que el presidente de SALUS le dijo que firmaría su periodo probatorio antes de lo dispuesto en la ley en una reunión celebrada el 21 de agosto de 2019.*
51. *El señor Torres admitió bajo juramento que las personas que él menciona en el párrafo nueve (9) de su querrela estuvieron presentes cuando él alega que el presidente de SALUS le prometió adelantarle el periodo probatorio.*
52. *El querellante declaró que las tareas que le había asignado el señor Martínez Ruñíz como condición para que se le aprobara el periodo probatorio era que “SALUS pudiera otorgar permisos sin tener que recurrir al ente tercero, en este caso, Optum, sino que internamente se pudieran otorgar los permisos sin tener que ir al tercero”.*
53. *El querellante declaró que el 4 de septiembre de 2019 informó en una reunión de “staff” que había terminado la tarea asignada.*
54. *Sin embargo, el querellante admitió que ese día 4 de septiembre de 2019, el señor Martínez Ruñíz no le dijo que*

- le iba a aprobar o adelantar el periodo probatorio.*
55. *El querellante declaró bajo juramento que el señor Martínez Ruiz le dijo que le aprobaría el periodo probatorio en otra reunión de “staff” realizada el 11 de septiembre de 2019.*
56. *El señor Torres admitió que durante esa reunión estuvieron presentes, además de él y del señor Martínez Ruíjz, presidente de SALUS, las siguientes personas: Gilberto Vega, Enrique Mederos, María Padilla y Marisela Pagán.*
57. *El señor Torres declaró que el 12 de septiembre de 2019 tuvo una reunión individual con el señor Martínez Ruiz en la que le informó sobre unas alegadas situaciones que estaba enfrentando en el departamento que estaba dirigiendo como la falta de una documentación de procesos internos, contratación de proveedores, y la solicitud de más personal para atender la carga de trabajo.*
58. *Además, en esa reunión individual, el señor Torres alegó que el señor Martínez Ruíjz le indicó nuevamente que aprobaría el periodo probatorio.*
59. *Sin embargo, el señor Torres admitió que en esa reunión no había nadie más presente, únicamente él y el señor Martínez Ruiz.*
60. *El señor Torres envió un correo electrónico el 16 de septiembre de 2019 al personal de recursos humanos de SALUS y copiando al señor Martínez Ruiz.*
61. *En ese correo electrónico, el señor Torres informó que había completado la tarea de otorgar o denegar accesos en la plataforma de Cyber Ark. Además, concluye el correo electrónico diciendo: “Según dialogado y acordado con el Sr. Martínez, al haber completado esta tarea se me aprueba el periodo probatorio”.*
62. *El señor Torres admitió que, poco después de enviar el correo electrónico, la Sra. Johanny Fernández Ruíjz, consultora de Recursos Humanos de la División de Recursos Humanos de Triple-S Management Corporation, le realizó una llamada telefónica en la cu[al] le preguntó el propósito del correo electrónico y se le explicó que las políticas corporativas de SALUS no permiten adelantar el periodo probatorio y que posiblemente el comentario del señor Martínez Ruíjz había sido una broma.*
63. *El 16 de septiembre de 2019, el señor Torres recibió dos correos electrónicos en contestación a su correo electrónico de ese mismo día.*
64. *En su correo electrónico, la señora Fernández Ruíjz le explicó al querellante que el periodo probatorio contemplado en su contrato de empleo y firmado por él establece que dura noventa (90) días, comenzando el 5 de agosto de 2019 y terminando el 2 de noviembre de 2019. Además, el correo electrónico concluye diciendo que, “[s]i deseas aclarar alguna duda relacionado a esto, quedo en la mejor disposición de dialogar”.*
65. *Por su parte, el señor Martínez Ruíjz indicó en su correo electrónico al querellante que “[l]o del periodo probatorio fue una broma en la reunión (como haciendo una broma de un logro). El periodo probatorio se completa en 90 días según dispone la ley”.*
66. *El señor Torres admitió que la señora Johanny Fernández le había explicado a él en dos (2) ocasiones que adelantar*

- el periodo probatorio no era posible bajo las políticas de SALUS: durante la llamada telefónica que tuvieron más temprano el 16 de septiembre de 2019, y luego con el correo electrónico.*
67. *Una vez recibió la explicación sobre el periodo probatorio de la señora Fernández y del señor Martínez Ru[í]z, el querellante no mencionó nuevamente el asunto del periodo probatorio antes del 30 de septiembre de 2019.*
68. *El 30 de septiembre de 2019, el señor Torres envió una carta dirigida al señor Martínez Ru[í]z, presidente de SALUS, y a la Sra. Yazmarie Pérez.*
69. *El señor Torres admitió que antes del 30 de septiembre de 2019, no había puesto por escrito las quejas que incluyó en la carta de esa fecha, ni las había entregado al personal de recursos humanos de SALUS o Triple-S.*
70. *El señor Torres declaró que, de manera verbal, había expresado que se estaban creando condiciones onerosas y ambiente hostil al señor Martínez Ru[í]z durante la reunión que tuvieron en privado el 12 de septiembre de 2019.*
71. *Sin embargo, el señor Torres admitió que[,] en su Querella, en el párrafo 15,5 el cual hace referencia a la reunión entre el querellante y el señor Martínez Ru[í]z, no dice en ningún momento nada sobre ambiente hostil o trabajos onerosos.*
72. *El señor Torres admitió que, antes de presentar la Querella, se reunió con su abogado, le expresó cuáles eran los hechos en los cuales fundamentaba su reclamación, que su abogado transcribió todo lo que el señor Torres le dijo y que antes de presentar la Querella, el señor Torres tuvo la oportunidad de examinarla.*
73. *El señor Torres admitió que, pese a que alegó en su carta de 30 de septiembre de 2019 que las situaciones que él describe como “trabajos onerosos” y “ambiente hostil” estaban ocurriendo hace treinta y siete (37) días, **no mencionó “trabajos onerosos” ni “ambiente hostil” su email de 16 de septiembre de 2019 a Recursos Humanos.***
74. *El señor Torres admitió que, pese a tener la oportunidad de comunicarse con Recursos Humanos e informarle sobre los “trabajos onerosos” y el “ambiente hostil”, decidió no hacerlo.*
75. *El señor Torres admitió que esperó hasta después que se le informó que no se le adelantaría el periodo probatorio para alegar, por primera vez, que estaba sufriendo de un ambiente hostil y trabajos onerosos.*
76. *El señor Torres presentó una “querella formal” a través del portal “Ethics Point” de Triple-S el 2 de octubre de 2019.*
77. *El señor Torres admitió que en su “querella formal” en “Ethics Point” solamente incluyó la situación del periodo probatorio y no las demás situaciones en las que alegó “trabajos onerosos” y “ambiente hostil”.*
78. *El 2 de octubre de 2019, el señor Torres fue citado a las oficinas de Triple-S, a la oficina de Recursos Humanos.*
79. *El propósito de la reunión a la que fue citado era despedirlo.*
80. *La carta de despido del señor Torres establece que la razón de su despido es que no aprobó el periodo probatorio satisfactoriamente.*
81. *El periodo probatorio del señor Torres terminaba el 2 de*

noviembre de 2019, por lo que el querellante fue despedido un mes antes de terminar su periodo probatorio.

82. El señor Torres admitió que sabía que para el 2 de octubre de 2019 su periodo probatorio no había terminado.

83. Además, el señor Torres admitió saber que según surge del Contrato de Empleo Probatorio, que estaba sujeto dentro de dicho término a que la compañía determinara si cumplía satisfactoriamente con el mismo o no.

84. El señor Torres admitió que no sabe quién tomó la decisión de despedirlo, ni cuándo se tomó la misma.

85. El señor Torres declaró bajo juramento:

P: Le pregunto, ¿usted conoce o sabe quién tomó la decisión de despedirlo a usted?

R: Desconozco.

P: Desconoce. ¿Y usted tampoco conoce cuándo se tomó esa decisión?

R: Desconozco.

P: Desconoce. Así que, ¿usted no puede decir en este momento si esa decisión se tomó el mismo 2 de octubre o se tomó el 30 de septiembre o se tomó el 10 de septiembre? ¿Usted desconoce esa fecha? R: Desconozco.

86. El señor Torres admitió que no tiene documento o evidencia alguna para poder sostener que la decisión de despedirlo ocurrió después del 30 de septiembre de 2019.

87. El señor Enrique Mederos, envió al señor Luis Martínez Ruiz, presidente de SALUS, un correo electrónico el 18 de septiembre de 2019.

88. En dicho correo electrónico, el señor Mederos indicó que ese día, el señor Torres no quiso darle información luego de sostenida una reunión relacionada con asuntos de su área de trabajo -y que era un tema de cumplimiento- y que lo único que le dijo era que el asunto “se está trabajando” y se fue. El correo electrónico del señor Mederos concluye diciendo que “[e]sta actitud me preocupa y no creo que debe ser la correcta para que el trabajo en equipo salga”.

89. El 25 de septiembre de 2019, a las 8:51 AM, la Sra. Yazmarie Pérez Luciano envió un correo electrónico al señor Martínez Ruiz en el cual le expresó lo siguiente:

Luis, no hemos coincidido. En mis vacaciones Johanny se reunió con Francisco Torres y dentro del insumo que ella recogió es que querían que le aclararan su alcance, descripción de puesto, y/o supervisor(es) a reportar. Joha, le deja saber a Francisco que los gerentes operacionales y gerenciales también son sus clientes internos.

90. El correo electrónico de 25 de septiembre de 2019 enviado por el señor Martínez Ruíjz no menciona en ningún momento la solicitud del señor Torres de que se le aprobase el periodo probatorio como uno de los fundamentos por los cuales se estaba considerando despedir al querellante.

91. Para la fecha del 25 de septiembre de 2019, el señor Torres no había presentado la carta de 30 de septiembre de 2019, en la cual éste sostiene su reclamación de represalia contra SALUS.

92. La persona que tomó la decisión de despedir al señor Torres fue el presidente de SALUS, Martínez Ruíjz.

Así, el TPI declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelada, desestimó la reclamación al amparo de la Ley Núm. 80 y determinó que el señor Torres Martínez no tiene derecho algún remedio. Específicamente señaló que:

[...] [I]rrespectivamente que el Sr. Martínez Rufíz hubiera expresado al querellante, en broma o en serio, que aprobaría el período probatorio de este último, previo al transcurso del término de 90 días acordado entre las partes, lo cierto es que el Sr. Martínez Rufíz, como oficial, no tiene autoridad alguna para conceder tal privilegio e ir por encima de las políticas de la corporación. Id. En vista de lo anterior, concluimos que el querellante fue despedido de su lugar de empleo, mientras aún se encontraba dentro del período probatorio, por lo que no tiene derecho a remedio alguno bajo la Ley 80, supra. Siendo así, se desestima la causa de acción al amparo de dicho estatuto.³¹

Sobre la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115, el TPI concluyó que el señor Torres Martínez no demostró que llevó a cabo una actividad protegida que estableciera *un caso prima facie de discrimen por represalias*.³² Por lo que determinó que las comunicaciones del apelante y el contenido de su queja, el 30 de septiembre de 2019, a Recursos Humanos no constituyen una actividad protegida según definido en la Ley Núm. 115. En consecuencia, desestimó la totalidad de la *Querella* presentada por el señor Torres Martínez.

Inconforme, el 6 de julio de 2021, el señor Torres Martínez en apelación ante este Tribunal y señaló los siguientes dos (2) errores:

Primer error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la reclamación por despido injustificado y dar como probada la alegación de SALUS de que el presidente de dicha empresa no tenía potestad de enmendar el contrato de empleo de Francisco según las políticas de la corporación, con el agravante de que las supuestas políticas no son parte del expediente judicial.

Segundo error: Erró el Tribunal de Primera Instancia, al desestimar la reclamación por represalias y concluir que Francisco no participó de una actividad protegida, a pesar de que[,] tanto de manera verbal como escrita[,] notificó varias quejas sobre situaciones que estaban ocurriendo en su trabajo y luego fue despedido, lo que estableció un caso prima facie de represalias, presunción que no fue rebatida por SALUS.

Así las cosas, el 4 de agosto de 2021, SALUS compareció

³¹ Véase, Apéndice, a la pág. 441.

³² Véase, Apéndice, a la pág. 442.

oportunamente en oposición a la apelación presentada por el señor Torres Martínez, por lo que el recurso quedó perfeccionado.

-II-

-A-

En primer orden, la *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, Ley Núm. 80, de 30 de mayo de 1976, según enmendada (en adelante, Ley Núm. 80), fue creada con el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer un remedio económico que desalentara la práctica de despedir empleados sin justa causa para ello.³³ Es por lo cual que el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que un empleado que: **(1)** *esté contratado sin tiempo determinado; (2)* *reciba una remuneración, y (3)* *sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tiene derecho al pago de una indemnización por parte de su patrono, además del sueldo devengado, lo que se conoce comúnmente como la mesada.*³⁴

Por otro lado, el Art. 11 (a) la Ley Núm. 80,³⁵ establece una presunción de que el despido fue injustificado, por lo cual recaerá sobre el patrono demostrar —por preponderancia de la prueba— que el despido fue justificado.³⁶ Sin embargo, esta presunción no opera de forma automática. Para activar dicha presunción, el trabajador debe demostrar los siguientes hechos básicos: **(1)** *que era un empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; (2)* *que trabajaba mediante remuneración alguna; (3)* *que fue contratado sin tiempo determinado, y (4)* *que fue despedido sin justa causa.*³⁷ De manera que —una vez el empleado pruebe los hechos básicos que sustentan una presunción de despido injustificado—

³³ *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero v. Cabrera Roig*, 191 DPR 643, 649 – 650 (2014).

³⁴ *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620 – 621 (2009).

³⁵ 29 LPRA sec. 185k (a).

³⁶ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

³⁷ Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

logra invertir el peso de la prueba sobre el patrono demandado, quien solo puede derrotarla por prueba amplia y vigorosa.³⁸

Si bien es cierto que la Ley Núm. 80 no define con exactitud lo que constituye un despido justificado, el Art. 2 del mencionado estatuto establece una lista no taxativa de las circunstancias que constituyen *justa causa* para el despido de un empleado.³⁹ Las instancias que enumera el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, incluyen causales tanto imputables al empleado,⁴⁰ como aquellas de índole empresarial que están relacionadas con aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa.⁴¹

Ahora bien, los empleados que son despedidos durante su periodo probatorio no estarán protegidos por este estatuto. Específicamente, el Art. 8 de la Ley Núm. 80 establece que: *[e]l despido de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidos en [la Ley Núm. 80].*⁴² En ese sentido, la ley es clara no hace extensivo sus beneficios a aquellos empleados que no hayan culminado su periodo probatorio. A tales efectos, la cobertura de esta ley está limitada a las personas que prestan servicios en calidad de empleados de **forma regular**, y que

³⁸ *Id.*, a la pág. 912.

³⁹ 29 LPRA sec. 185b; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 231 (2015).

⁴⁰ Tales como conducta inapropiada, que el trabajo se rinda de forma ineficiente, tardía, negligente o en violación a las normas del negocio, o que el empleado viole reiteradamente las reglas establecidas para el funcionamiento de la empresa. 29 LPRA sec. 185b.

⁴¹ Tales como el cierre total, temporal o parcial de las operaciones de la empresa, cambios tecnológicos, reorganizaciones, reducción de empleados por reducción de ventas o ganancias. *Id.*; *Romero v. Cabrera Roig*, *supra*, a las págs. 650 – 651. 29 LPRA sec. 185b.

⁴² Sobre el término del periodo probatorio, el Art. 8 de la Ley Núm. 80 establece que:

Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el Federal Labor Standards Act y reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio automático de doce (12) meses. El resto de los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo probatorio automático de nueve (9) meses. No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al periodo automático dispuesto en la presente Ley. En los casos en que el empleado esté representado por una unión obrera, el periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. El despido de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidos en esta Ley. [...]

29 LPRA sec. 185h.

exista un nivel de dependencia económica y un grado de control considerable.⁴³

-B-

Por otro lado, la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*, Ley Núm. 115, de 20 de diciembre de 1991, según enmendada (en adelante, Ley Núm. 115), es un estatuto reparador que prohíbe las represalias en el contexto laboral. Esta ley protege a los empleados y crea una causa específica de acción sobre daños y perjuicios contra cualquier patrono que discrimine contra algún empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante algún foro legislativo, judicial o administrativo.⁴⁴

Cualquier persona que alegue una violación podrá presentar 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.⁴⁵

A esos efectos, el Art. 2 de la Ley Núm. 115, establece que:

*Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegio del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el **testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad**, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.*⁴⁶
[...]

Por otra parte, el Art. 2 (c) de la Ley Núm. 115 establece el proceso probatorio aplicable para un tribunal dilucidar de la controversia. A saber:

⁴³ *Romero v. Cabrera Roig*, supra, a las págs.643.

⁴⁴ *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007).

⁴⁵ 29 LPRA sec. 194b.

⁴⁶ 29 LPRA sec. 194a(a). Énfasis nuestro.

*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 [29 LPRA secs. 194 et seq.] de esta ley 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.*⁴⁷

Así pues, el Tribunal Supremo de Puerto Rico recalcó que, para establecer un caso *prima facie* al amparo del referido estatuto, el empleado tendrá que probar mediante prueba directa o circunstancial: **(1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo.**⁴⁸

En cuanto al primer requisito, debemos señalar que este no se limita a expresiones realizadas únicamente durante procesos investigativos en la empresa. La protección de la Ley Núm. 115 cubre al empleado con respecto a cualquier testimonio o información, en cualquier foro, bajo cualquier procedimiento.⁴⁹ Por su parte, el segundo requisito pretende que el empleado “[...] *haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida*”.⁵⁰ De conformidad con lo anterior,

*Luego de examinar el Art. 2 de la Ley Núm. 115, supra, que exige al empleado prueba de que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, encontramos que dicho estatuto parece disponer que la **proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso prima facie por represalias al amparo de nuestro ordenamiento legal.** [...] Así el legislador pretendió que, al establecer un caso prima facie, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino **que bastara la comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco***

⁴⁷ 29 LPRA sec. 194a(c). Énfasis nuestro.

⁴⁸ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 – 394 (2011).

⁴⁹ La Ley Núm. 115 fue enmendada por la *Ley Núm. 169 del año 2014*, el 29 de septiembre de 2014, para ampliar la protección a los empleados contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento. *Íd.*, a las págs. 394 – 395.

⁵⁰ *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a la pág. 395.

tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida.⁵¹

Por otro lado, en caso de no configurarse el despido dentro de un periodo de tiempo que pueda categorizarse como “poco tiempo” se deben analizar otros factores. Ante la falta de proximidad temporal, se requiere que el empleado demuestre la existencia de elementos adicionales que establezcan un **nexo causal** entre la actividad protegida y la acción adversa. Así, el empleado deberá demostrar que:

*[...] (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.*⁵²

Cual reitera, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha destacado que es necesario que el empleado establezca que participó en una actividad protegida y luego fue despedido, lo cual establece una presunción *iuris tantum*.⁵³ Por su parte, el patrono tiene la obligación de rebatir esta presunción justificando el despido. Revertido el peso de la prueba, el empleado podrá prevalecer en su reclamo si demuestra que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio.⁵⁴

-C-

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo procesal de la sentencia sumaria, cuyo propósito principal es facilitar la solución justa, rápida y económica de casos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales y esenciales.⁵⁵ Se considera un hecho material esencial “*aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo*

⁵¹ *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a la pág. 395.

⁵² *Id.*, a la pág. 400. Énfasis nuestro.

⁵³ *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 – 446 (2012).

⁵⁴ *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a las págs. 393 – 394 (2011).

⁵⁵ 32 LPPRA Ap. V, R. 36.3 (e); *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, 19 – 20 (2017).

al derecho sustantivo aplicable".⁵⁶ Por lo tanto, procederá dictar una sentencia sumaria:

*[S]i las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia, demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que [,] como cuestión de derecho[,] el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.*⁵⁷

Es decir, este mecanismo podrá ser utilizado en situaciones en las que la celebración de una vista o del juicio en su fondo resultare innecesaria, debido a que el tribunal tiene ante su consideración todos los hechos necesarios y pertinentes para resolver la controversia y solo le resta aplicar el derecho.⁵⁸ De manera, que un asunto no debe ser resuelto por la vía sumaria cuando:

(1) *existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2)* *hayan alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3)* *surja de los propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4)* *como cuestión de derecho no procede.*⁵⁹

La precitada regla establece los requisitos de forma que debe satisfacer toda solicitud de sentencia sumaria.⁶⁰ El inciso (a) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, dispone que la moción de la parte promovente deberá contener:

(1) *Una exposición breve de las alegaciones de las partes;*
(2) *los asuntos litigiosos o en controversia;*
(3) *la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;*
(4) *una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;*
(5) *las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y*
(6) *el remedio que debe ser concedido.*⁶¹

⁵⁶ S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, 184 DPR 133, 167 (2011).

⁵⁷ Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e).

⁵⁸ Burgos López et al. v. Condado Plaza, 193 DPR 1, 17 – 18 (2015); Mejías v. Carrasquillo, 185 DPR 288, 299 (2012).

⁵⁹ S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, supra, a la pág. 167. Énfasis nuestro.

⁶⁰ SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 431 (2013).

⁶¹ 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (a). Énfasis nuestro.

Asimismo, presentada una moción de sentencia sumaria, la parte promovida no deberá cruzarse de brazos ni descansar exclusivamente en meras afirmaciones o en las aseveraciones contenidas en sus alegaciones.⁶² Es preciso que la parte promovida formule —con prueba adecuada en derecho— una posición sustentada con contradecaraciones juradas y contradocumentos que refuten los hechos presentados por el promovente.⁶³ Por consiguiente, cualquier duda que plantee sobre la existencia de hechos materiales en controversia no será suficiente para derrotar la procedencia de la solicitud.⁶⁴ Después de todo, “[l]a etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil”.⁶⁵

En ese sentido, la parte promovida también tiene la obligación de cumplir con las exigencias enunciadas en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (a) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil.⁶⁶ Le corresponde citar con especificidad cada uno de los párrafos, según enumerados en la solicitud de sentencia sumaria, que entiende se encuentran en controversia, al igual aquellos que no.⁶⁷ Dicha tarea, deberá ser realizada de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente y haciendo referencia a la prueba admisible en la cual se sostiene la impugnación, con cita a la página o sección pertinente.⁶⁸ Ahora bien, la inobservancia de las partes con la normativa pautaada tiene repercusiones diferentes para cada una. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que:

⁶² *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, 785 (2016).

⁶³ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 214 – 215 (2010).

⁶⁴ *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 26 (2014).

⁶⁵ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 122 (2015).

⁶⁶ Regla 36.3 (b)(1) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(1).

⁶⁷ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, a la pág. 432.

⁶⁸ *Id.*; *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, *supra*, a la pág. 17.

[P]or un lado, si quien promueve la moción incumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su pedido. A contrario sensu, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente, si procede en derecho. Incluso, si la parte opositora se aparta de las directrices consignadas [en la regla] el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación [de los hechos ofrecidos por el promovente].⁶⁹

En ese mismo orden, nuestra jurisprudencia ha establecido que el deber de numeración no constituye un mero formalismo ni es un simple requerimiento mecánico sin sentido.⁷⁰ Este esquema le confiere potestad a los tribunales para excluir aquellos hechos propuestos que no hayan sido enumerados adecuadamente o que no hayan sido debidamente correlacionados con la prueba.⁷¹

Entretanto, es menester señalar que al ejercer nuestra función revisora sobre decisiones en las que se aprueba o deniega una solicitud de sentencia sumaria, nos encontramos en la misma posición que los foros de primera instancia.⁷² Al tratarse de una revisión de *novo*, debemos ceñirnos a los mismos criterios y reglas que nuestro ordenamiento les impone a los foros de primera instancia, y debemos constatar que los escritos de las partes cumplan con los requisitos codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.⁷³ A tenor con lo expuesto, el Tribunal Supremo insular ha pautado lo siguiente:

[...] el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. [...]

[Por el contrario], de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de novo si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.⁷⁴

⁶⁹ Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, a la pág. 111.

⁷⁰ SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, a la pág. 434.

⁷¹ SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, a la pág. 433.

⁷² Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, a la pág. 118; Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308 (2004).

⁷³ Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, a la pág. 118.

⁷⁴ Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra* a las págs. 118 – 119.

Desde luego, el alcance de nuestra función apelativa al intervenir en estos casos no comprenderá la consideración de prueba que no fue presentada ante el foro de primera instancia **ni la adjudicación de hechos materiales en controversia.**⁷⁵

-D-

Por último, sabido es que, al revisar una determinación de un foro de menor jerarquía, los tribunales intermedios tenemos la tarea principal de auscultar si —se aplicó correctamente el derecho— a los hechos particulares del caso.⁷⁶ Como regla general, los foros apelativos no tenemos facultad para sustituir las determinaciones del tribunal de primera instancia con nuestras propias apreciaciones.⁷⁷ Sin embargo, la norma de deferencia antes esbozada encuentra su excepción y cede, cuando la parte promovente demuestra que:

*[H]ubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con perjuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial.*⁷⁸

-III-

A la luz de la normativa antes expuesta, procedemos a evaluar los errores señalados en el recurso ante nuestra consideración.

En síntesis, el señor Torres Martínez plantea en su primer señalamiento de error que el TPI incidió al declarar con lugar la solicitud de sentencia sumaria, cuando existen controversias de hechos esenciales y materiales que involucran elementos subjetivos de intención, que requieren la celebración de un juicio en su fondo.⁷⁹ En su escrito, el apelante arguye que logró demostrar que está en controversia la expresión del señor Martínez Ruiz, Presidente de

⁷⁵ *Íd.* Énfasis nuestro.

⁷⁶ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

⁷⁷ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*, a la pág. 771; *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007).

⁷⁸ *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012).

⁷⁹ Véase, Apelación, a la pág. 10.

SALUS, sobre el periodo probatorio fue una broma o si, en efecto, constituyó un acuerdo verbal. Por lo cual, sostiene que el TPI no debió determinar, mediante el procedimiento sumario, que el señor Torres Martínez fue despedido dentro de su periodo probatorio, y en su consecuencia, desestimar la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80.

Por su parte, SALUS señala que quedó demostrado, mediante documentos juramentados, que la expresión sobre adelantar el periodo probatorio nunca fue con la intención de renovar el contrato de empleo suscrito entre las partes y enmendar el periodo probatorio.⁸⁰ Contrario a ello, señala que el contrato de empleo, firmado por el señor Torres Martínez, dispone que el periodo probatorio constaba de noventa (90) días —a partir del 15 de julio de 2019— sujeto a cumplir satisfactoriamente dicho periodo. Siendo ello así, sostiene que no existe controversias de hechos. Por lo cual no se cometió el primer error señalado.

Adelantamos que la parte apelada tiene razón y no se cometió el primer señalamiento de error por el apelante. Veamos.

En primer orden, estamos en la misma posición que el TPI ante la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, por lo que procedemos a resolverla —no sin antes adoptar por referencia las noventa y dos (92) determinaciones de hechos incontrovertidos que esbozó el foro primario en la *Sentencia Sumaria* apelada— por entender que están sustentados en la prueba que se acompañó en la solicitud.

En segundo orden, nos compete —como foro intermedio— determinar si las partes cumplieron con los requisitos que impone la referida Regla 36 de Procedimiento Civil. Un análisis de ambas solicitudes nos lleva a concluir que SALUS y el señor Torres Martínez cumplieron con todos los trámites procesales correspondientes

⁸⁰ Véase, Alegato en Oposición a Recurso de Apelación, a la pág. 21.

sobre la sentencia sumaria. Ambas partes enumeraron los hechos esenciales y pertinentes, y sostuvieron sus alegaciones al unir junto con ellas documentos admisibles en evidencia.

En lo pertinente, SALUS instó una solicitud de sentencia sumaria en la que formuló una extensa lista de hechos materiales alegando que no estaban en controversia. En apoyo a los mismos, acompañó su solicitud con fragmentos de la deposición del propio señor Torres Martínez; declaraciones juradas de algunos empleados y directivos de SALUS; copia de correos electrónicos; y otros documentos, de los cuales hizo una detallada y específica referencia.

De entrada, la aplicabilidad de la Ley Núm. 80 conlleva un análisis extenso y requerirá que, como cuestión de umbral, por los hechos particulares de este caso, analicemos si el empleado que solicita el remedio fue despedido siendo un empleado regular. Cual citado, la protección que ofrece la Ley Núm. 80 **está limitada** a aquellos empleados que prestan servicios de forma regular, y, **excluye** específicamente a aquellos trabajadores que son despedidos durante su periodo probatorio.⁸¹

Cónsono con lo anterior, la sección 9.6 de la *Guía para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* (en adelante, Guía de Legislación Laboral) señala que para que un empleado sea acreedor de las protecciones que ofrece la Ley Núm. 80, debe haber culminado su periodo probatorio.⁸² En cuanto al periodo probatorio, la Guía de Legislación Laboral dispone que este periodo le permite al patrono *observar el desempeño de un trabajador recién contratado en aras de constatar si tiene las cualidades para cumplir con aquellos deberes que requiere determinado puesto*. Es por lo cual, un *patrono está en libertad de **despedir** a un empleado que **se encuentre***

⁸¹ *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 658 (2014). Énfasis nuestro.

⁸² Sección 9.6, *Guía para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* del 8 de mayo de 2019, 1era Edición (Guía de Legislación Laboral), a la pág. 143.

cumpliendo con el periodo probatorio sin necesidad de articular una justa causa que explique la acción de terminación de empleo [...].⁸³

Ahora, en el recurso ante nuestra consideración, si bien el señor Torres Martínez presentó documentos admisibles en evidencia con el propósito de rebatir los hechos formulados por SALUS, no obstante, no logró demostrar la existencia de hechos materiales y esenciales en controversia con relación a su argumento sobre que es un empleado regular y tiene derecho a la protección de la Ley Núm. 80.

No hay controversia sobre el hecho de que el Presidente de SALUS emitió el comentario sobre el periodo probatorio. No obstante, bajo declaración jurada, el señor Martínez Ruiz negó haber acordado con el señor Torres Martínez, **específicamente**, enmendar su contrato de empleo, y, en consecuencia, adelantar su periodo probatorio. Asimismo, la parte apelante lo admitió en su toma de deposición. Ello, tras el señor Torres Martínez declarar que el contrato de empleo no considera alguna cláusula o disposición para prorrogar o enmendar el mismo.

Por disposición específica, los trabajadores que son despedidos sin culminar su periodo probatorio no recibirán la protecciones y beneficios que provee la Ley Núm. 80. Un análisis del expediente refleja que el señor Torres Martínez firmó el contrato de empleo, el cual disponía **claramente** que el periodo probatorio constaba de **noventa (90) días a partir del 15 de julio de 2019**. Cónsono con ello, dicho término finalizaba el 2 de noviembre de 2019, **salvo**, no cumpliera satisfactoriamente con el mismo. Así, tras incumplir con las políticas, normas y procedimientos de SALUS, fue

⁸³ Sección 9.6, *Guía para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* del 8 de mayo de 2019, 1era Edición (Guía de Legislación Laboral), a la pág. 143. Énfasis nuestro.

despedido el 2 de octubre de 2019. Esto es un mes antes de culminar su periodo probatorio.

Al no cumplir el señor Torres Martínez con el requisito de ser un empleado regular, y **ser despedido durante su periodo probatorio** no se perfeccionó un despido, cónsono con la Ley Núm. 80, por lo tanto, no se activaron sus protecciones. En fin, acorde con la legislación aplicable y nuestra jurisprudencia, y luego de un análisis minucioso de las solicitudes de sentencia sumaria resolvemos que no hay controversia sobre el hecho de que la parte apelante no es un empleado protegido por la Ley Núm. 80. Por lo cual, no era necesario que SALUS articulara justa causa para su despido. A esos efectos, no se cometió el primer error señalado.

Por otro lado, aunque no es necesario que un patrono articule una justa causa para el despido de un empleado que no ha culminado su periodo probatorio, este no puede ser despedido por razones discriminatorias prohibidas por la ley. En ese sentido, ahora pasaremos a discutir el segundo señalamiento de error argüido por el señor Torres Martínez.

En resumen, la parte apelante señala que erró el TPI al determinar que no se estableció un caso *prima facie* por despido en represalias, cónsono con la Ley Núm. 115. Sostiene que, las expresiones vertidas en su Queja Formal, así como su requerimiento a que se cumpla con el alegado acuerdo para adelantar su periodo probatorio, fueron las únicas razones para que su patrono lo despidiera.⁸⁴ Por lo cual, enfatizó que, tales comunicaciones son, por definición, una actividad protegida al amparo de la Ley Núm. 115. No le asiste la razón al señor Torres Martínez.

⁸⁴ Véase, Apelación, a la pág. 14 – 16. El señor Torres Martínez reitera que su despido fue en represalia. Ello, tras haber denunciado, el 30 de septiembre de 2019, entre otras cosas, trabajos onerosos, un ambiente hostil, el requerimiento de tareas excesivas, la supervisión directa del señor Mederos Rocha, así como su solicitud sobre de adelantar el periodo probatorio tras cumplir exitosamente el proyecto delegado.

Cual citado, la Ley Núm. 115 protege a aquellos empleados que, entre otras cosas, presentan algún tipo de testimonio, información o expresión ante los procesos internos de la empresa para la cual trabajan. Según adelantamos anteriormente, para que el empleado poder establecer un caso *prima facie* por represalia, este tiene que probar que: **(1)** participó de una de las **actividades protegidas** por la ley, y **(2)** que posteriormente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo. Al examinar el caso de autos, colegimos que el señor Torres Martínez no logró establecer un caso *prima facie* de represalia.

De los autos ante nuestra consideración se desprende que la comunicación escrita del señor Torres Martínez, el 30 de septiembre de 2019, a la división de Recursos Humanos de SALUS **no** constituyen una actividad protegida por la Ley Núm. 115 —conforme exige nuestro ordenamiento laboral—. Por lo cual, no cumple con el primer criterio esbozado por la jurisprudencia.

En este caso, la alegada actividad protegida ocurrió el 30 de septiembre de 2019, cuando el señor Torres Martínez presentó una queja por escrito ante la señora Yazmarie Pérez Luciano adscrita a la división de Recursos Humanos de SALUS y al señor Luis Martínez Ruiz, Presidente de SALUS. Ello, con relación a su inconformidad con su supervisor inmediato, así como reiterar la solicitud de adiestramientos y documentos, y la aprobación del periodo probatorio.

Si bien transcurrido dos días desde el escrito, el 30 de septiembre de 2019, el señor Torres Martínez fue despedido. La parte apelante no logró probar que participó en una actividad protegida y que, subsiguientemente, fue despedido por su patrono. Debemos apuntar que la temporalidad **no** es el único factor a ser considerado para la determinación de un caso *prima facie* de represalias. Le correspondía al señor Torres Martínez demostrar

elementos adicionales que establecieran un **nexo causal** entre la actividad protegida —su queja de 30 de septiembre de 2019— y la acción adversa tomada por el patrono —el despido el 2 de octubre de 2019—.

A tales efectos, no obra en el expediente prueba alguna aportada por el señor Torres Martínez que demuestre que fue tratado de manera distinta a otros empleados, que existió un patrón de conducta antagónica en su contra, o alguna otra evidencia que justifique instar su causa de acción por represalias en virtud de la Ley Núm. 115.⁸⁵ En conclusión, el apelante no logró demostrar que el despido constituyó un acto de represalia **de su faz**.⁸⁶ Por lo cual, el segundo señalamiento de error tampoco se cometió.

Ante este escenario, coincidimos con la decisión del TPI de adoptar la relación de hechos de SALUS en su solicitud de sentencia sumaria, y hacerla parte del dictamen. Nótese que, la oposición a la solicitud de sentencia no tuvo el efecto de controvertir los hechos materiales y esenciales propuestos por la parte apelada sobre ambas causas de acción; incluso, los mismos fueron admitidos por el señor Torres Martínez y se encontraban debidamente sustentados por prueba admisible en evidencia.

En consecuencia, actuó correctamente el TPI al establecer que quedó demostrada la inexistencia de controversias de carácter sustancial respecto a ambas causas de acción, a saber, si el despido

⁸⁵ Debemos señalar que del expediente surge que —**previo al despido**— SALUS realizó una investigación sobre la conducta incurrida por el señor Torres Martínez en la que concluyó que su comportamiento afectaba el buen funcionamiento de la empresa, en contravención con las normas y valores de SALUS. Por lo cual, la recomendación final fue no confirmar su periodo probatorio. Véase, Anejo, a las págs. 346 y 358.

⁸⁶ En ese sentido, el nuestro Más Alto Foro expresó en *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a la pág. 399 que:

Si el patrono realiza la acción adversa inmediatamente después que el empleado le informa que ha incursionado en una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal. Por el contrario, cuando el periodo de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa del patrono aumenta, el criterio de la proximidad temporal resultará menos útil para comprobar, en el establecimiento de un caso prima facie, que existe un nexo causal entre ambos eventos.

del señor Torres Martínez fue sin justa causa, al amparo de la Ley Núm. 80, y si se probó un caso de represalia de su faz, a la luz de la Ley Núm. 115.

En conclusión, un examen de la totalidad del expediente no revela razón alguna por la cual debamos intervenir con el dictamen del TPI de disponer sumariamente del pleito y desestimar la querrela. En ausencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto, **confirmamos** la determinación del foro primario.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se **confirma** la *Sentencia Sumaria* apelada emitida y notificada el 24 de junio de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal. La Juez Méndez Miró concurre con el resultado sin opinión escrita.

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