

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

EDWIN RAMÓN TORRES
FIGUEROA

Apelante

v.

BANCO POPULAR DE
PUERTO RICO

Apelado

KLAN202100602

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

Civil Núm.:
K PE2015-1424
(506)

Sobre:
Procedimiento
Sumario-
Ley Núm. 2 de 17
de octubre de 1961

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Ortiz Flores, la Jueza Romero García y la Jueza Reyes Berríos

Reyes Berríos, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de noviembre de 2021.

Comparece el señor Edwin Ramón Torres Figueroa (Sr. Torres Figueroa o apelante) mediante el presente recurso de apelación. Nos solicita la revisión de una *Sentencia* emitida el 7 de julio de 2021, notificada el 9 del mismo mes y año, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). En esta, el foro primario acogió la solicitud de sentencia sumaria presentada por el Banco Popular de Puerto Rico (Banco Popular o apelado). En consecuencia, desestimó la demanda de despido injustificado y discriminación instada por el apelante, al amparo de la *Ley de indemnización por despido injustificado* (Ley Núm. 80),¹ la *Ley contra el discriminación en el empleo* (Ley Núm. 100)² y la *Ley de discriminación por razón de sexo* (Ley Núm. 69).³

¹ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPR sec. 185 *et seq.*

² Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPR sec. 146 *et seq.*

³ Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, 29 LPR sec 1321 *et seq.*

Por los fundamentos que expondremos a continuación, **confirmamos** la *Sentencia* apelada.

I.

Según surge del expediente apelativo, el 14 de junio de 2007, el Sr. Torres Figueroa comenzó a trabajar para Banco Popular como Oficial de Ventas y Servicios. Al momento de su despido, el 19 de junio de 2013, el apelante se desempeñaba como Oficial de Relaciones Comerciales en la Unidad de SBA del Departamento de Préstamos Especiales de Banco Popular.

El 28 de abril de 2015, el Sr. Torres Figueroa instó una *Querrela* de despido injustificado y discrimen contra Banco Popular al amparo de la Ley Núm. 80, la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 69.⁴ En esencia, alegó que su supervisora, la señora Lynnette Salgado (Sra. Salgado), había dividido su cartera de préstamos con la señora Carla Albino (Sra. Albino) y la señora Ivette García (Sra. García). Arguyó que la división de su cartera había impactado severamente su métrica de productividad, a corto y mediano plazo. También, esbozó que su despido por baja productividad fue un mero pretexto para enmascarar el discrimen por edad y sexo.

Sostuvo que su despido había sido por razón de edad, pues las compañeras con las que habían dividido su cartera de préstamos contaban con edades de entre 30 y 40 años; mientras que él tenía 51 años. Añadió que su supervisora había discriminado contra él debido a su supuesta preferencia con la Sra. Albino y la Sra. García.

Por lo anterior, solicitó los siguientes remedios: 1) su salario equivalente a \$116,978.75 desde la fecha del despido, más los beneficios dejados de percibir; 2) la reinstalación a su puesto o un

⁴ El apelante se acogió al procedimiento sumario de la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2). Apéndice del recurso, págs. 1266-1875.

puesto similar; 3) una compensación por sufrimientos y angustias mentales que se estimaban en \$150,000; 4) el pago de una suma doble por los daños reales, emocionales y angustias mentales; 5) el pago de la mesada ascendente a \$32,137.03; y 6) más costas, gastos y honorarios de abogado.

En respuesta, el 28 de mayo de 2015, Banco Popular sometió su *Contestación a la Querrela*. Allí, arguyó que el Sr. Torres Figueroa había sido despedido por mostrar un patrón de desempeño deficiente; por incumplir con sus funciones, por incurrir en violaciones éticas; por falta de integridad al hacer representaciones falsas a nombre de Banco Popular; y por omitir información importante en su trabajo. Expuso, además, que el despido no fue arbitrario ni caprichoso.

Luego de varios trámites procesales, el 31 de mayo de 2018, Banco Popular presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁵ En síntesis, argumentó que la prueba sometida demostraba que no había actuado de manera arbitraria ni caprichosa al despedir al Sr. Torres Figueroa y que el despido era uno justificado. Señaló que el apelante admitió haber incurrido en violaciones a las normas de conducta de Banco Popular que justificaban el despido, aun en primera ofensa. Además, aceptó haber recibido una advertencia final escrita, el 12 de noviembre de 2010, donde se le apercibió de que un futuro incumplimiento podría conllevar su cesantía. A su vez, expuso que el Sr. Torres Figueroa no contaba con evidencia alguna que demostrara que la razón provista por Banco Popular no estaba justificada.

Por su parte, el 5 de marzo de 2019, el Sr. Torres Figueroa presentó su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Suplementada*. En ésta, articuló que lo cobijaba la presunción de que

⁵ Para fundamentar su petición, sometió la declaración jurada de la Sra. Salgado, supervisora del apelante en el área de Small Business Workout de Banco Popular, la deposición del Sr. Torres Figueroa, el Manual de Empleados, la Advertencia Escrita Final del apelante y otra prueba documental relacionada al empleo.

el despido fue injustificado, por lo que, le correspondía al Banco Popular rebatir dicha presunción. Además, sostuvo que la conducta de Banco Popular constituyó una práctica ilegal de empleo.

Posteriormente, el 8 de marzo de 2019, el foro primario ordenó a las partes a presentar una moción conjunta con una lista de los hechos estipulados. Ordenó, además, a incluir sus argumentos sobre los hechos que no habían sido estipulados y sus respectivos argumentos de derecho. El 14 de febrero de 2020, las partes presentaron su *Moción Conjunta en Cumplimiento de Orden*.⁶

Evaluados los argumentos de las partes, el 7 de julio de 2021, notificada el 9 del mismo mes y año, el TPI emitió la *Sentencia* apelada. En esta, acogió los hechos estipulados por las partes, de los cuales transcribimos los pertinentes a la resolución de la presente controversia:

1. [...].
2. El querellante comenzó a trabajar para Banco Popular el 14 de junio de 2007 en calidad de Oficial de Ventas y Servicios (“Sales & Services Officer”) en la Unidad de Small Business Administration (“SBA”), con un salario de \$65,000.00 anuales.
3. El querellante nació el 2 de octubre de 1962. A la fecha en que Torres fue contratado para trabajar en Banco Popular – 14 de junio de 2007 – tenía 44 años.
4. El contrato de empleo suscrito por el señor Torres dispone que: “como condición de empleo, Torres acuerda que no revelará ni discutirá con personas no empleadas por Banco Popular de Puerto Rico información relacionada a transacciones financieras de clientes, excepto en casos en que sea expresamente autorizado por la gerencia”.
5. Además, el contrato de empleo establece que el señor Torres “se compromete con todas las Guías y Políticas corporativas, Código de Ética, Normas de Conducta, directrices y encomiendas del Banco Popular de Puerto Rico. Este compromiso incluye acceder en su unidad de trabajo el Manual de Empleados que aparece en el sistema.
6. El señor Torres accedió al Manual de Empleados de Banco Popular y lo conocía.
7. El querellante confirmó electrónicamente el recibo del Manual de Empleados, incluyendo la última versión de octubre de 2012.

⁶ Apéndice del recurso, págs. 21-198.

8. El Manual de Empleados, revisado en octubre de 2012, establece como norma núm. 4 lo siguiente:
Se guardarán en estricta confidencialidad todos los asuntos de la institución. Esto incluye información relacionada con clientes, información propietaria de Popular o de sus empleados.
9. La precitada norma núm. 4 dispone que procederá el despido en primera ofensa de un empleado que divulgue u ofrezca información de naturaleza oficial o confidencial a clientes, empleados o personas ajenas a la institución, sin estar debidamente autorizado.
10. [...].⁷
11. [...].⁸
12. El Manual de Empleado de Banco Popular contiene políticas de igualdad de oportunidad en el empleo y anti-discrimen y hostigamiento que prohíben el discrimen por cualquier razón protegida, incluyendo edad y sexo. Dichas políticas contienen guías para la presentación de quejas internas cuando un empleado ha sido discriminado.
13. En el año 2010, el señor Torres pasó a ocupar un puesto de Analista, también en la unidad de SBA. Su supervisora inmediata para ese entonces era Cynthia López.
14. El 2 de julio de 2010, el querellante le escribió una carta a la señora Maribel Marrero en la cual le relató que se sentía hostigado por su supervisora, Cynthia López y además le dijo que: “para su conocimiento le informo que la semana pasada la señora Cynthia López me dijo que ella me visualizaba trabajando en otra área del banco, que por qué no entraba al sistema para verificar que plazas están disponibles para que la solicite y que ella estaba dispuesta a darme una carta de recomendación”.
15. [...].
16. [...].
17. El 17 de julio de 2010, la señora Maribel Marrero, Gerente Comercial Credit Center, le envió una carta a la señora Cynthia López sobre la queja del querellante, en la cual dijo “durante la conversación le recomendamos a mejorar la comunicación con el equipo de trabajo”.
18. El 12 de noviembre de 2010, el querellante recibió una Advertencia Escrita Final suscrita por su supervisora Cynthia López.
19. El señor Torres testificó en su deposición que no estuvo de acuerdo con la Advertencia Final Escrita que recibió el 12 de noviembre de 2010.
20. El 24 de noviembre de 2010, el querellante le envió un documento a la señora López, en el cual refutó punto por punto lo dicho por ella en la Advertencia Final Escrita, del 12 de noviembre de 2010, y también le dijo que era lamentable que ella continuara con un ambiente hostil en su contra.
21. [...].

⁷ Determinación de hechos del TPI núm. 3.

⁸ Determinación de hechos del TPI núm. 4.

22. El último día de trabajo del querellante, antes de reportarse al Fondo del Seguro del Estado, fue el 3 de diciembre de 2010.
23. [...].
24. El Fondo del Seguro del Estado puso al querellante en descanso medico el 6 de diciembre de 2010, y le dio de alta en febrero de 2011, regresando así al trabajo.
25. Con fecha del 25 de febrero de 2011, efectivo al 7 de marzo de 2011, el Banco Popular trasladó al querellante al puesto de Oficial de Relaciones Comerciales, aunque se reportó al área el 28 de febrero de 2011.
26. [...].
27. [...].
28. La Unidad de SBA del Departamento de Préstamos Especiales de Banco Popular se dedica a la liquidación de préstamos garantizados a través de garantías gubernamentales. Cuando los préstamos garantizados a través de garantías gubernamentales que ofrece Banco popular se convierten en préstamos morosos o caen en delincuencia, pasan a la unidad de SBA. Dicha Unidad administra una cartera de préstamos en proceso de liquidación y establece estrategias de cobro y negociaciones con los clientes.
29. Las tareas del querellante como Oficial de Relaciones Comerciales en la Unidad de SBA eran esencialmente las siguientes: trabajar en los planes de liquidación a corto plazo, incluyendo planes de pago; preparar reclamaciones a las agencias gubernamentales en cumplimiento con los procedimientos de cada agencia; referir los casos que requerían proceso legal a los abogados luego de la evaluación y análisis requerido; procesar los pagos que se recibían de los clientes y someter a la agencia la porción garantizada, mantener los expedientes de crédito organizados y los sistemas de Banco Popular actualizados, según requerido; establecer estrategias de cobro y negociaciones con los clientes conforme a la autoridad delegada en él; cumplir con los requisitos de las diversas auditorías.
30. [...].
31. Para el cobro de la garantía a SBA, la señora Salgado asignaba el caso a las señoras Albino o García, quienes evaluaban que todos los documentos estuvieran en el expediente y reclamaban el cobro de la garantía.
32. Al querellante se le asignó trabajar los préstamos de menos de \$50,000.00 con garantía de SBA.
33. [...].
34. [...].
35. La señora Albino comenzó a trabajar en el Banco Popular el 1 de enero de 2004. Por lo tanto, tenía mayor antigüedad en el banco que el querellante.
36. La señora García comenzó a trabajar en el Banco Popular el 18 de diciembre de 2006. Por lo tanto, tenía mayor antigüedad en el banco que el querellante.
37. En marzo de 2012, Banco Popular ascendió a las señoras Albino y García al puesto de Oficial de Relaciones Comerciales.
38. Luego del ascenso, tanto la señora Albino como la señora García devengaban un salario de \$42,000.00.

39. El querellante devengaba un salario mayor que las señoras Albino y García, ascendente a \$55,000.00.
40. El señor Torres admitió en su deposición, que la señora Salgado se reunió con él para discutir punto por punto su evaluación de desempeño correspondiente al periodo de enero a diciembre del año 2012. También, admitió que, en dicha reunión, la señora Salgado le señaló las áreas en las que debía mejorar.
41. [...].
42. El 12 de diciembre de 2012, Consuelo Sifre y la señora Salgado aprobaron una Hoja de Referido sometida por el señor Torres para el cliente Ear Communications.
43. El 12 de diciembre de 2012, las señoras Sifre y Salgado aprobaron la recomendación del querellante, con la nota: "Clasificar TDR si se firma".
44. El señor Torres admitió bajo juramento en su deposición que no estaba autorizado a negociar con un cliente una cantidad distinta a la autorizada por la señora Salgado.
45. El querellante testificó en su deposición no recordar el caso de Ear Communications.
46. [...].
47. La señora Salgado nació el 18 de septiembre de 1962, por lo que es mayor que el señor Torres por un mes.
48. A la fecha del despido, el señor Torres tenía 50 años, al igual que la señora Salgado.
49. El querellante alegó en su deposición que la persona que lo discriminó por edad y sexo fue su supervisora, la señora Salgado.
50. El señor Torres nunca presentó una querrela interna por discrimen en contra de la señora Salgado.
51. El querellante alegó que fue discriminado por edad y sexo porque fue despedido mientras que las señoras Albino y García permanecieron trabajando en el puesto e Oficiales, por lo que la unidad de SBA quedó compuesta por dos mujeres y dos Oficiales menores que él. Además, alegó que fue discriminado por edad y sexo por una situación en que la señora Salgado trajo ciertos artículos para la venta y como él no le interesó por comprarlos, la señora Salgado presuntamente le dijo que era un "mal esposo" y un "mal hombre" porque no tenía detalles con su esposa.
52. Cuando el Banco Popular despidió al señor Torres en el 2013, la señora García tenía 39 años.
53. En el 2013, cuando el Banco Popular despidió al señor Torres, la señora Albino tenía aproximadamente, 33 años.

Asimismo, el TPI determinó que los siguientes hechos estaban incontrovertidos:

1. El Manual de Empleado, revisado en octubre de 2012, establece como norma núm. 2 lo siguiente:

Trabajar eficientemente conforme a las normas de calidad de la institución, a las instrucciones impartidas por sus supervisores y las leyes y reglamentos que rigen el desempeño de sus funciones. Demostrar interés y

sentido de responsabilidad en el desempeño del trabajo.

2. La precitada norma núm. 2 dispone que procederá el despido en primera ofensa de un empleado que actúe fuera del marco de la autoridad delegada.
3. El Manual de Empleado, revisado en octubre de 2012, establece como norma núm. 13 lo siguiente:

Desempeñarse con integridad y honestidad. Evitar cometer fraude, malversación y otro delito público, o hacer intento de ello, contra Popular, sus compañías, clientes, suplidores, relacionados, empleados o familiares o contra cualquier entidad.

4. La precitada norma núm. 13 dispone que procederá el despido en primera ofensa de un empleado que incurra en “omitir o dar información incorrecta, ya sea verbal o por escrito, con relación a cualquier formulario o documento provisto por la institución, transacciones de clientes u otra información requerida por la institución”.⁹
5. La Advertencia Escrita Final apercibió al señor Torres que “[d]e no observar una mejoría en su desempeño, o de violar esta o cualquier otra Norma de Conducta, Código de Ética, Guías Corporativas será terminado de su empleo”.¹⁰
6. El señor Torres declaró en su deposición que solicitó un cambio de puesto.
7. A raíz de la solicitud, efectivo el 7 de marzo de 2011, el señor Torres fue trasladado a un puesto de Oficial de Relaciones Comerciales en la Unidad de SBA del Departamento de Préstamos Especiales.
8. La señora[s] Albino y García, estaban calificadas y tenían la experiencia y el conocimiento para ejercer el puesto de Oficial de Relaciones Comerciales.
9. Para el mes de junio de 2013, Salgado identificó las siguientes irregularidades en el manejo del caso del cliente de Ear Communications:
 - a. Al aprobar la Hoja de Referido, Banco Popular autorizó que el cliente realizara un pago único de \$80,000.00 a cambio de liberar a dos (2) de los principales de la deuda.
 - b. Sin embargo, el 12 de diciembre de 2012, el señor Torres negoció con el cliente un pago único de \$95,000.00, mayor al aprobado.
 - c. Al negociar con el cliente un pago distinto al aprobado por Sifre y Salgado, el querellante representó al cliente que Banco Popular aceptaría el

⁹ Véase, *Manual de Empleado*, apéndice del recurso a las págs. 1100-1224.

¹⁰ Véase, *Advertencia Escrita Final*, apéndice del recurso a las págs. 1225-1226.

- pago de \$95,000.00, en lugar de los \$80,000.00 autorizados mediante la Hoja de Referido.
- d. El señor Torres no estaba autorizado para negociar un pago distinto al aprobado por Sifre y Salgado.
 - e. Actuar fuera del marco de autoridad delegada, bajo las Normas de Conducta de Banco Popular, conlleva despido.
 - f. Además, el querellante llevó a cabo gran parte de la negociación de dicho caso con una persona denominada "Lcdo. Serrati".
 - g. Del expediente del caso[,] no surge que el Lcdo. Serrati estuviera autorizado por el cliente para representarlos.
 - h. Al solicitarle una explicación, el señor Torres admitió por escrito que no surge del expediente que el Lcdo. Serrati estuviera autorizado para negociar a nombre del cliente.
 - i. El expediente del caso contiene varias comunicaciones entre el señor Torres y el Lcdo. Serrati relacionados a la negociación con el cliente Ear Communications.
 - j. Actuar fuera del marco de autoridad delegada, y violar las normas de privacidad de información del cliente, bajo las Normas de Conducta de Banco Popular, conlleva despido.
 - k. Salgado entendió que la actuación del querellante violentó las Normas de Conducta de Banco Popular y expuso a la institución a reclamaciones legales.
10. Una vez la señora Salgado advino en conocimiento del caso de Ear Communications por parte del señor Torres, se reunió con la señora Sifre. En dicha reunión, le informó sobre el manejo del caso de Ear Communications por parte del señor Torres.
11. A base de lo anterior, y en vista de que el querellante contaba con una advertencia escrita final en su expediente, las señoras Salgado y Sifre consultaron el caso con el área de Asesoría Legal del Departamento de Nuestra Gente (Recursos Humanos) del Banco Popular.
12. Luego de discutir el caso con Asesoría Legal, Salgado y Sifre concluyeron que procedía la terminación de empleo del señor Torres por violación a las Normas de Conducta de Banco Popular.
13. El 19 de junio de 2013, se le comunicó a Torres la decisión de Banco Popular de despedirlo de su empleo.
14. El señor Torres declaró en su deposición que desconoce quién tomó la decisión de despedirlo.
15. Banco Popular no contrató a ninguna persona para sustituir al querellante.
16. Al querellante no le consta si Banco Popular lo sustituyó en sus funciones. Tampoco tiene conocimiento de a

quién se le asignaron los casos que manejaba luego de su despido.¹¹

A la luz de dichas determinaciones de hechos, el foro *a quo* desestimó la querrela instada por el apelante, determinando que el despido había sido justificado. Con relación a la causa de acción de discrimen, el foro primario concluyó que, al estar justificado el despido, no había mediado ánimo discriminatorio por parte de Banco Popular.

Inconforme, el Sr. Torres Figueroa acudió ante nos mediante el presente recurso de apelación, señalando la comisión de los siguientes errores por el foro primario:

Cometió error de derecho el TPI al no seguir lo pautado por el Honorable Tribunal Supremo de que en un procedimiento de sentencia sumaria toda duda sobre una controversia de hechos tiene que resolverse en contra de la parte que solicita la sentencia sumaria y, [sic] toda inferencia tiene que hacerse a favor de la parte promovida.

Cometió error de derecho el TPI al no seguir lo pautado por el Honorable Tribunal Supremo de que un procedimiento de sentencia sumaria no permite que el Tribunal dirima cuestiones de credibilidad.¹²

El 16 de septiembre de 2021, Banco Popular presentó su alegato en oposición.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, a la luz del derecho aplicable, procedemos a resolver la controversia ante nuestra consideración.

II.

A.

La moción de sentencia sumaria es un mecanismo procesal que propicia la solución justa, rápida y económica de las controversias en las cuales la celebración de un juicio en su fondo resulta

¹¹ Apéndice del recurso, págs. 10-12.

¹² Citas omitidas.

innecesario.¹³ La Regla 36.1 de Procedimiento Civil dispone que la solicitud debe estar fundamentada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que así el tribunal esté en posición de dictar la sentencia sumariamente a su favor.¹⁴ Por consiguiente, procederá únicamente en los casos donde no existan controversias reales y sustanciales sobre los hechos materiales y pertinentes de la reclamación y, además, si el derecho aplicable lo justifica.¹⁵

Según nuestro ordenamiento, un hecho material se define como “aquel que pueda afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”.¹⁶ Además, se ha establecido que la controversia sobre los hechos materiales deberá ser real, “por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”.¹⁷ Así, para que una duda pueda derrotar la adjudicación de una controversia por la vía sumaria será necesario que ésta permita “concluir que existe controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”.¹⁸

Respecto a los hechos relevantes sobre los cuales se plantea la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente tendrá el deber de enumerar los hechos sobre los cuales aduce que no existe controversia y especificar la página o el párrafo de la declaración jurada o de aquella otra prueba admisible en evidencia que sustente sus alegaciones.¹⁹ De hecho, la Regla 36.5 de Procedimiento Civil establece que **las declaraciones juradas que**

¹³ *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020); *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015).

¹⁴ 32 LPRA Ap. V, R. 36.

¹⁵ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

¹⁶ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

¹⁷ *Íd.*, a las págs. 213-214.

¹⁸ *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*, a la pág. 110.

¹⁹ *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*, a la pág. 432.

sean utilizadas para sostener u oponerse a una solicitud de sentencia sumaria, deberán estar basadas en el conocimiento personal del declarante y no en prueba de referencia.²⁰ Conforme a ello, se exige que las declaraciones juradas contengan hechos que serían admisibles en evidencia.²¹ A su vez, se debe desprender de la solicitud que no existe controversia sustancial o real en cuanto a los hechos materiales, es decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción.²²

Por su parte, la parte promovida, quien se opone a la vía sumaria, tendrá la obligación de detallar la evidencia admisible que sustenta la impugnación a cada párrafo enumerado por el promovente que entienda está en controversia.²³ Así, la parte oponente no deberá descansar simplemente en sus alegaciones, sino que deberá controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial.²⁴ De no controvertir los hechos según prescribe la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, se podrán dar los hechos por admitidos y se dictará sentencia sumaria en su contra cuando así proceda como cuestión de derecho.²⁵

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento, que el tribunal deberá realizar hacer un análisis ponderado a la hora de determinar si procede o no una solicitud de sentencia sumaria. El principio rector que debe guiar al foro primario en la determinación sobre si procede o no la solicitud es “el sabio discernimiento, ya que mal utilizada puede prestarse para privar a un litigante de su día en corte, principio elemental del debido proceso de ley”.²⁶

²⁰ 32 LPRA Ap., R. 36.5

²¹ *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714, 721-722 (1986).

²² *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 110.

²³ *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018).

²⁴ *Íd.*

²⁵ 32 LPRA Ap., R. 36.3 (c).

²⁶ *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, *supra*, págs. 327-328.

Al dictar una sentencia sumaria el tribunal debe: (1) analizar los documentos anejados a la solicitud de sentencia sumaria, los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.²⁷

Así, no procederá dictar una sentencia sumaria cuando: (1) existan hechos materiales controvertidos; (2) existan alegaciones afirmativas en la demanda que no hayan sido refutadas; (3) surja una controversia real sobre algún hecho material de los propios documentos que se acompañan con la moción; o (4) como cuestión de derecho no proceda. Además, el Tribunal Supremo ha expuesto que, aun cuando el tribunal tendrá discreción para dictar una sentencia sumaria, como regla general, no es aconsejable resolver sumariamente los casos complejos o aquellos que envuelvan cuestiones de interés público.²⁸

Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que no es aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad es esencial y está en disputa.²⁹ Sin embargo, **“esto no impide utilizar el mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención —como pasa en un caso de discrimen— cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales.”** Por esto,

²⁷ *S.L.G. v. S.L.G.*, 150 DPR 171, 194 (2000).

²⁸ *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994).

²⁹ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

se ha validado la utilización de este mecanismo en casos de discrimen cuando resulta clara la falta de controversia sobre los hechos materiales.³⁰

En cuanto al estándar de revisión, los foros revisores tendrán el deber de examinar *de novo* la sentencia resuelta por la vía sumaria. El estándar de revisión judicial de las sentencias adjudicadas sumariamente responde a la intención de cumplir con el contenido de la Regla, pues independientemente del resultado de la moción, su adjudicación “tiene el efecto de establecer los hechos que están controvertidos y aquellos que no lo están”.³¹

Cónsono con lo anterior, el Tribunal de Apelaciones deberá: 1) examinar *de novo* el expediente y aplicar los criterios establecidos mediante la Regla 36 de Procedimiento Civil y la jurisprudencia; 2) revisar que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como su oposición, cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida regla; 3) revisar si existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia establecida en la Regla 36.4, *supra*, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró controvertidos y cuáles están incontrovertidos; y 4) de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, deberá proceder a revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente el derecho a la controversia.³²

B.

La *Ley de indemnización por despido injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80),³³ ofrece

³⁰ *Íd.*

³¹ *Meléndez González et al. v M. Cuebas, supra.*

³² *Roldan Flores v. M. Cuebas et al., supra.*

³³ 29 LPRa sec. 185a *et seq.* La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 26 de enero de 2017, Ley Núm. 4-2017, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80, 29 LPRa sec. 185a *et seq.* No obstante, la Ley Núm. 4-2017, en su Art. 1.2 dispone que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta”. 29 LPRa sec. 121a. Dado que los eventos que motivaron el pleito de epígrafe

una valiosa protección para aquellos empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado y despedidos injustificadamente de su empleo.³⁴ Además, busca proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten al patrono de despedir a sus empleados injustificadamente.³⁵ Por su carácter reparador, esta ley debe ser interpretada de manera liberal y favorable al empleado.³⁶

La referida pieza legislativa le otorga una indemnización a aquellos empleados o empleadas que: (1) estén contratados sin un tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa.³⁷

El monto de la indemnización se determinará según los siguientes criterios:

- (a) el sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.
- (b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.³⁸

“En estos casos, el patrono tendrá que pagar al empleado cesanteado una indemnización comúnmente denominada como “mesada”, además del sueldo devengado hasta el despido.”³⁹ La

ocurrieron el 28 de abril de 2015, se hará referencia a la Ley Núm. 80, sin las enmiendas sufridas por la Ley Núm. 4-2017.

³⁴ *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 36 (2020).

³⁵ *Íd*; *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero et al. v. Cabrera Roig et al.*, 191 DPR 649, 650 (2014).

³⁶ *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

³⁷ Art. 1, Ley Núm. 80, 32 LPRA sec. 3118; *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, supra*; *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

³⁸ Art. 1, Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a.

³⁹ *León Torres v. Rivera Lebrón, supra*.

mesada es aquel “[r]emedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre y cuando no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios”.⁴⁰ El monto de la mesada dependerá del tiempo que el empleado haya ocupado el puesto, así como del sueldo que devengó.⁴¹

El despido del empleado ocurre cuando el patrono, de forma unilateral, rompe el contrato que celebró con el empleado.⁴² Ahora bien, no todo despido conlleva una reclamación por despido injustificado. A tales efectos, el Art. 2 de la Ley Núm. 80 define “justa causa” para un despido como “[a]quella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono”.⁴³ También, se considerará justa causa para el despido “[a]quellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento [...]”.⁴⁴ A su vez, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, expone una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa. En particular, dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
 - (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
 - (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- [...]⁴⁵

⁴⁰ *Íd.*; *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, *supra*, pág. 929-930; *Romero et al. v. Cabrera Roig et al.*, *supra*, pág. 650-651.

⁴¹ *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, *supra.*; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011).

⁴² *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

⁴³ 29 LPRA sec. 185b.

⁴⁴ *Íd.*

⁴⁵ *Íd.*

Cónsono con lo anterior, la Ley Núm. 80 dispone que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”.⁴⁶ Además de las circunstancias anteriormente expuestas, se ha permitido que los patronos adopten aquellos reglamentos y normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa.⁴⁷ Sobre esto, el Tribunal Supremo expresó en *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.* que:

un patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. [...] Tales evaluaciones tienen que ser razonables. [...] De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras.⁴⁸

Mediante estos reglamentos, el patrono podrá definir las faltas que, por su gravedad, constituyan una justificación para utilizar el despido como sanción. No obstante, para que las violaciones de las normas de empleo constituyan justa causa para el despido, el patrono deberá demostrar: (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) que le suministró una copia escrita de las normas al empleado; y (3) que el empleado las violentó en reiteradas ocasiones.⁴⁹ Para que la falta produzca un despido justificado, se ha resuelto que esta debe ser de tal gravedad que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. Es decir, el patrono tendrá el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio hizo precisa la destitución, para proteger la buena marcha de

⁴⁶ Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Véase, además, *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*.

⁴⁷ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930-931; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001).

⁴⁸ *Srio. del Trabajo v. G. P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

⁴⁹ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001) citando a *Rivera Aguila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599 (1989).

la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan.⁵⁰

Por último, la Ley Núm. 80, antes de ser enmendada por la Ley 4-2017, establecía una presunción de que todo despido es injustificado. De esta manera, le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar que existió justa causa para el despido.⁵¹ Sin embargo, para que se active la presunción, el empleado debe demostrar: (1) que fue empleado del comercio, industria o negocio; (2) que su contrato era por tiempo indeterminado; (3) que recibía una remuneración por su trabajo; y (4) que fue despedido de su puesto.⁵²

C.

Nuestra Constitución prohíbe que se establezca “discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”.⁵³ A los fines de cumplir con dicho mandato constitucional, se aprobó la Ley General contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.⁵⁴ De conformidad con el mandato constitucional, esta legislación establece responsabilidad civil y criminal a los patronos privados que discriminen, ya sea en el empleo o en el reclutamiento, al crear una causa de acción de daños y perjuicios para el empleado discriminado.⁵⁵

Al amparo de la Ley Núm. 100, se establece un caso *prima facie* de discrimen si se prueba que el demandante: (1) pertenecía a la clase protegida por la legislación; (2) estaba cualificado para el puesto; (3)

⁵⁰ *Íd.*

⁵¹ 29 LPRÁ sec185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 907; *Orsini García v. Srio. De Hacienda*, *supra*, pág. 646-647; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364-378 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230 (1998).

⁵² *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, págs. 906-907.

⁵³ Art. II sec. 1 de la Const. ELA, LPRÁ, Tomo 1.

⁵⁴ 29 LPRÁ secs. 146-151.

⁵⁵ *Garib Bazáin v. Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc.*, 204 DPR 601 (2020), citando a *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 381 (2001).

fue objeto de una acción adversa; (4) se benefició a otra persona que no pertenece al grupo protegido.⁵⁶ En lo concerniente al caso ante nos, en los casos específicos de discrimen por edad, el demandante tiene que presentar prueba en el primer turno que tienda a establecer que: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto, (2) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba, (3) que fue despedido, (4) o sustituido por una persona más joven.

Sin embargo, cuando el empleado opta por instar su reclamación **al amparo de la Ley Núm. 80 y de una ley protectora, en este caso la Ley Núm. 100**, el peso de la prueba varía. Nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*,⁵⁷ expresó:

[...] sobre el peso de la prueba en casos por despido injustificado, el patrono demandando tiene la carga probatoria de, en primera instancia, demostrar y probar que la decisión sobre despido que tomó estuvo justificada. Por otra parte, y como también discutiéramos previamente, en reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 100, ante, para que la presunción de discrimen allí dispuesta se active, el empleado demandante tiene que desfilas prueba, en primera instancia, a los efectos de que, en términos generales, el juzgador de los hechos tenga una base racional y motivo para poder inferir que la acción patronal se llevó a cabo por razones discriminatorias.

Por tal razón, en aras de uniformar el proceso evidenciario bajo ambos estatutos y conformarlo con el derecho vigente y con las normas procesales que regulan nuestro derecho probatorio y son aplicables a casos de discrimen, se crea una variante o situación especial. Mediante ésta, **el empleado demandante, que reclama la protección de ambos estatutos, tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen para que quede activada la presunción dispuesta por ley.**⁵⁸ (Énfasis nuestro).

Asimismo, nuestra máxima curia ha resuelto que “[s]i luego de presentada la totalidad de la prueba, queda demostrado que no hubo

⁵⁶ *López Vicil v. I.T.T, Intermedia*, 142 DPR 857(1997).

⁵⁷ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364. (2001).

⁵⁸ *Íd.*, pág.388.

ánimo discriminatorio para el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable (justa causa), el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado, no discriminatorio”. Así, el empleado será acreedor a los remedios de la Ley Núm. 80, más no de la Ley Núm. 100.”⁵⁹

De manera que, “[e]n acciones por despido discriminatorio, el demandante tiene el peso de la prueba, como en cualquier otra acción civil, para demostrar el elemento esencial de que su despido fue discriminatorio.”⁶⁰ La diferencia es que la presunción le alivia la carga si establece los hechos básicos que la activan. Es decir, le corresponde al empleado establecer *prima facie* la prueba de su reclamación de discrimen, antes de que la parte demandada venga obligada a rebatirla.⁶¹ **Una vez se ha establecido el caso *prima facie* de discrimen, es al patrono a quien le corresponde demostrar al juzgador que hay una justificación razonable para la acción adversa en contra del empleado, y la inexistencia de un ánimo discriminatorio.**

III.

Como revela el tracto procesal, el dictamen cuya revocatoria nos solicita la parte apelante se dicta en virtud de una solicitud de sentencia sumaria, por lo que, como foro revisor, nos corresponde realizar un examen *de novo* de la solicitud de sentencia sumaria y su oposición a la luz de la Regla 36 de Procedimiento Civil. Examinada

⁵⁹ *Belk Arce v. Martínez, supra*.

⁶⁰ Cabe destacar que nuestro Tribunal Supremo expresó en el caso *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Company, Inc.; Cooperativa de Seguros Múltiples de Puerto Rico*, 205 DPR __ (2021), 2021 TSPR 12 del 4 de febrero de 2021 la siguiente nota al calce:

Destacamos que, según hemos resuelto, “**el proceso probatorio en casos por despido injustificado y discriminatorio ventilados al amparo de ambos estatutos conjuntamente, a saber, la citada Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100, ante, es uno compuesto por tres (3) turnos de prueba y no de dos (2) como en reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80 únicamente.**” Citando a *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 391. (Énfasis suplido).

⁶¹ *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR 668 (2009).

la petición de sentencia sumaria, sus anejos y la oposición, determinamos que ambas cumplieron esencialmente los requerimientos de la aludida regla. Asimismo, concluimos que no existe controversia sobre los hechos estipulados por las partes, así como las determinaciones de hechos 1-16 consignadas en la *Sentencia* dictada el 7 de julio de 2021, las cuales hacemos formar parte de la presente *Sentencia*.

Realizado tal ejercicio a la luz del derecho vigente, estamos en posición de evaluar el error planteado en el recurso ante nuestra consideración y revisar la corrección del derecho aplicado. Nos corresponde determinar si erró el TPI al disponer del pleito por la vía sumaria.

En sus señalamientos de error, el Sr. Torres Figueroa arguye que el TPI incidió al dictar sentencia sumariamente a favor de Banco Popular y desestimar la demanda, pues existían cuestiones de credibilidad que había que dirimir mediante un juicio plenario. Señala que no procedía que se resolviera el pleito por la vía sumaria, pues al Banco Popular le correspondía el peso de probar que el despido era uno justificado, lo cual no cumplió con su estándar de prueba. Sobre los hechos relacionados a Ear Communications, razón principal de su despido, sostiene el apelante que el Banco Popular no descubrió ninguna prueba relacionada con dicha entidad. Señala que existe controversia sobre hechos, lo cual impedía que se resolviera el pleito por la vía sumaria, en particular, sobre si el representante de Ear Communications estaba autorizado o no a negociar con el Banco Popular. Añade que existía controversia sobre si el apelante tenía conocimiento de que no podía negociar con un representante de la aludida compañía, pues el Lcdo. Serrati siempre estuvo presente en todos los *conferences calls* relacionados a la deuda de Ear Communications.

Por su parte, el Banco Popular argumenta que actuó correctamente el foro primario al desestimar la reclamación del apelante por la vía sumaria, pues su determinación estuvo sustentada por la prueba que el apelante no pudo rebatir. Sobre las alegaciones del descubrimiento de prueba, expone que el TPI le confirió oportunidad de descubrir el expediente de Ear Communications luego de concluido el descubrimiento de prueba, dejando en suspenso la solicitud de sentencia sumaria. Así que, dicha determinación del foro primario es una final y firme. Señala que los hechos que alega el apelante propuso como controvertidos y que no fueron incluidos en las determinaciones de hechos del dictamen apelado, no están sustentados en prueba admisible. Por último, arguyen que los hechos en los que el apelante basa sus reclamaciones de discriminación son insuficientes para establecer un caso prima facie bajo la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100.

Luego de evaluar los argumentos de las partes, los documentos que obran en el expediente ante nuestra consideración y tomando en consideración el estado de derecho aquí reseñado, determinamos que no se cometieron los errores señalados por el apelante. Veamos.

Según expusimos, procederá dictar sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso. A su vez, la parte contra quien se presenta una solicitud de sentencia sumaria tendrá el deber de refutar los hechos alegados con prueba que controvierta la exposición de la parte que la solicita. Aunque se ha resuelto que no es aconsejable que se resuelvan las disputas sumariamente cuando existen asuntos de credibilidad, nada impide que se utilice dicho mecanismo cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia

sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales, aun en casos de discrimen.⁶²

En primer lugar, como reseñamos, la sentencia dictada sumariamente se da en el contexto de una querrela de despido injustificado por alegado discrimen por razón de edad y sexo. Cuando nos encontramos ante un caso donde el querellante alega que **su despido fue injustificado por que fue discriminado**, el peso inicial de la prueba recae en el querellante. Es decir, tiene que probar *prima facie* el hecho básico del discrimen, en este caso por edad y sexo, y que ello fue la causa del despido, para que el peso de la prueba se revierta al patrono. Para ello, deberá demostrar que: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; (3) que fue despedido; o (4) sustituido por una persona más joven. Sin embargo, en el caso ante nuestra consideración la apelante no logró probar el hecho base de su reclamación, el discrimen por edad y sexo.

En cuanto a las motivaciones para el despido, el apelante sostiene que fue uno discriminatorio. En específico, señala que fue sustituido de su puesto de Oficial de Relaciones Comerciales por la Sra. Albino y la Sra. García. Indicó que la razón que el Banco Popular le ofreció para despedirlo fue la baja de productividad, la cual alude fue causada por una determinación del propio banco de dividir su cartera de casos entre sus compañeras, a las que su supervisora mostraba una clara preferencia. Asimismo, señaló que en ocasiones su supervisora, la Sra. Salgado traía mercancía para la venta y como se negaba a comprarle le decía a sus compañeras que era “machista” o “mal esposo” y que lo humillaba frente a sus compañeras.

⁶² Ramos Pérez v. Univisión, *supra*.

No obstante, los anejos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria revelan que la razón para el despido del apelante estuvo relacionada al manejo de la cuenta del cliente Ear Communications, Inc., contrario a lo que alega el apelante. Según surge de los hechos estipulados por las partes, el trabajo del apelante consistía, entre otras funciones, en establecer estrategias de cobro y negociaciones con los clientes **conforme a la autoridad delegada en él.**⁶³ Mediante la deposición tomada al apelante, este declaró que **no estaba autorizado a negociar con un cliente una cantidad distinta a la autorizada por su supervisora,** la Sra. Salgado.⁶⁴

Entonces, el 16 de octubre de 2012, el apelante sometió a la Sra. Salgado una *Hoja Referido Autorización* donde recomendaba que se aceptara un pago único de \$80,000 en caso del cliente Ear Communications.⁶⁵ El 12 de diciembre de 2012, la Sra. Salgado aprobó su recomendación. Del *Memo Explicativo*, se desprende que en todo momento se autorizó el pago único de \$80,000 con Ear Communications y que el apelante negoció una oferta diferente al Sr. Rodríguez, uno de los accionistas de la corporación, un pago único de \$95,000.⁶⁶ Además, el propio documento se hace la aclaración que **no existía en el expediente una autorización del cliente para incluir en la negociación al Lcdo. Serrati.** Pese a ello, el apelante documentó que las comunicaciones las había realizado en todo momento con el cliente y el Lcdo. Serrati. Posteriormente, el Sr. Rodríguez emitió una misiva en donde comunica que deseaba aceptar la contra-propuesta que había negociado con el apelante, pago único de \$95,000 de la deuda de Ear Communications. Como consecuencia de tales acciones, su supervisora se le solicitó al apelante una

⁶³ Véase Parte III (29) de la *Sentencia* del TPI en el Apéndice del recurso, pág. 8.

⁶⁴ *Id.*, Parte III (44), pág. 9.

⁶⁵ Apéndice del recurso, pág.790. Véase, además, *Declaración Jurada* del Sr. Torres Figueroa, incisos 56-57, pág. 454.

⁶⁶ Apéndice del recurso, pág.791-792.

explicación del caso de Ear Communications y se reunió con la Gerente del Departamento, la Lcda. Consuelo Sifre para informarle lo sucedido. Luego de consultar el caso con Asesoría Laboral del Departamento de Nuestra Gente (Recursos Humanos) se notificó al apelante la determinación de despedirlo del empleo.⁶⁷

Visto lo anterior, es forzoso concluir que el Sr. Torres Figueroa violó las normas establecidas por su patrono, el Banco Popular. En primer lugar, el Manual de Empleados dispone que será razón para despido **desde el primer incidente**, cuando un empleado actúe fuera del marco de autoridad delegada, esto incluye, sin limitarse, “a otorgar crédito en forma negligente o fuera del margen prestatario”.⁶⁸ Cuando el apelante negoció una oferta pago distinta a la aprobada por su supervisora, le hizo representaciones al cliente de que el Banco Popular había autorizado dicha oferta, actuación que no está dentro del marco de autoridad delegada en el apelante. Sobre ello, su supervisora expuso mediante declaración jurada que no se autorizó al Sr. Torres Figueroa a negociar un pago diferente al aprobado, actuando fuera de su autoridad delegada.⁶⁹

En segundo lugar, el aludido cuerpo de normas establece que será despido **desde la primera ofensa** cuando el empleado divulgara u ofreciera información de naturaleza oficial o confidencial a clientes, sin estar debidamente autorizado.⁷⁰ Asimismo, el contrato de empleo del apelante establecía que este se comprometía a no divulgar información a terceros relacionada a su empleo y que no revelaría ni discutiría con persona no empleadas por el Banco Popular información relacionada a transacciones financieras de clientes,

⁶⁷ Véase *Declaración Jurada* de la Sra. Lynnette Salgado en el Apéndice del recurso, págs. 785-789.

⁶⁸ Apéndice del recurso, pág. 1205.

⁶⁹ Apéndice del recurso, pág. 787.

⁷⁰ Véase Parte III (6) y (7) de la *Sentencia* del TPI en el Apéndice del recurso, pág.5, 1207.

excepto en aquellos casos autorizados por la gerencia.⁷¹ Con conocimiento de lo anterior, el Sr. Torres Figueroa compartió información confidencial de clientes de Banco Popular con el Lcdo. Serrati. Esto, aun cuando no surgía del expediente que el Lcdo. Serrati estuviese autorizado por los clientes, en contravención con las normas establecidas por Banco Popular. Como bien recogió el foro primario en su *Sentencia*, el propio apelante admitió que conocía el Manual de Empleados del Banco Popular, incluyendo la última versión de octubre de 2012. Por lo que, sus acciones denotan un quebrantamiento de las normas establecidas por el Banco Popular.

En vista del análisis que antecede, convenimos con el foro primario en cuanto a que el despido del apelante no fue discriminatorio, ni injustificado. Tanto el Manual de Empleados como el contrato de empleo suscrito por el Sr. Torres Figueroa, establecían con claridad la política del manejo de casos con clientes del Banco Popular. En específico, establecía el **despido desde el primer incidente** el compartir información confidencial con terceros y actuar fuera de la autoridad delegada al funcionario, circunstancias que rodearon este despido.

Distinto a lo que intima el apelante, no se logró establecer un caso *prima facie* de discriminación, pues mediante los documentos que se sometieron en la solicitud de sentencia sumaria y su oposición se logró establecer la legitimidad del despido, derrotando cualquier alegación de discriminación por razón de edad y sexo. En fin, nos es forzoso concluir que el despido del Sr. Torres Figueroa no fue arbitrario o caprichoso, sino que respondió al buen y normal funcionamiento de la empresa. En consecuencia, resolvemos que

⁷¹ Apéndice del recurso, págs. 799-800.

actuó correctamente el foro primario al desestimar la reclamación del apelante.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia* apelada.

Lo acuerda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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