

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

RAY RUBIO MELÉNDEZ		APELACIÓN
Apelante		procedente del
v.	KLAN202100696	Tribunal de
POPULAR, INC.; BANCO		Primera Instancia,
POPULAR DE PUERTO		Sala de San Juan
RICO		Civil Núm.:
Apelados		SJ2019CV02724
		Sobre: Ley de
		Represalias;
		Despido
		injustificado;
		Represalias;
		Procedimiento
		Sumario

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 30 de noviembre de 2021.

Comparece el señor Ray Rubio Meléndez (Sr. Rubio Meléndez o el apelante), y nos solicita que revoquemos una *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI), el 24 de agosto de 2021 y notificada al siguiente día. En ella, el foro primario acogió la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelada, el Banco Popular de Puerto Rico (BPPR) y Popular, Inc. (en conjunto los apelados), y desestimó con perjuicio la demanda de despido injustificado por razón de represalias, al amparo de la *Ley de Indemnización por despido injustificado* (Ley Núm. 80),¹ la *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a Todo Empleado por Ofrecer*

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

Testimonio (Ley Núm. 115),² y daños y perjuicios mediante el proceso sumario que dispone la Ley Núm. 2 de 1965 (Ley Núm. 2).³

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

I.

El Sr. Rubio Meléndez presentó el 19 de marzo de 2019 una *Demanda* de represalias al amparo de la Ley Núm. 115 y daños y perjuicios mediante el proceso sumario que dispone la Ley Núm. 2 contra Popular, Inc. Adujo, que desde el mes de octubre de 2012 fue empleado de Popular, Inc., y ocupó el puesto de revisor o *Property Appraisal Analyst*.⁴ Alegó, en síntesis, que durante el periodo de 2013 al 2017 denunció a sus supervisores que el Banco Popular no adaptaba los procesos de revisión de tasación con las regulaciones de la industria y su supervisor hizo caso omiso de sus denuncias.⁵ Reclamó que las denuncias efectuadas por él a sus supervisores estaban protegidas por la Ley Núm. 115.⁶

Además, el Sr. Rubio Meléndez sostuvo, que, en un acto de represalia por sus denuncias, el supervisor menoscabó su trabajo al asignarlo a otro personal y le asignó trabajos menos complejos. Adujo que ello impidió que este pudiera cumplir con las métricas de volumen y complejidad del trabajo requeridas por el banco, redundando tal práctica en discrimin y evaluaciones inferiores. Lo anterior resultó en el despido del apelante el 9 de junio de 2017.⁷ Alegó que las razones que le dio su supervisor por el despido estuvieron relacionadas con sus denuncias. Por tal razón, solicitó la

² La reclamación laboral fue realizada al amparo de la Ley 115 del 20 de diciembre de 1991 conocida como la “Ley contra el despido injusto o represalias a todo empleado por ofrecer testimonio”, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* Apéndice del Recurso de Apelación, págs. 1-8.

³ 32 LPRA secs. 3118, *et seq.*

⁴ Apéndice del Recurso de Apelación, págs. 1-8.

⁵ En específico, indicó que su supervisor le respondió que “no trajera más el tema”.

⁶ *Íd.*, pág. 3.

⁷ *Íd.*, pág. 4.

reinstalación a su empleo, el pago de los salarios dejados de devengar, la penalidad y todos los beneficios no disfrutados, en adición al pago de honorarios de abogado, todos valorados en una suma no menor de \$350,000, más los daños y angustias mentales valorados en una suma no menor de \$150,000.

En respuesta, el 5 de abril de 2019, Popular Inc. presentó una *Contestación a Querella*. Allí, alegó afirmativamente que el Sr. Rubio Meléndez no presentó denuncia alguna al BPPR ni a sus supervisores, por lo que este no participó de una actividad protegida y, por tanto, no podía establecer un caso *prima facie* de alegadas represalias.⁸

El 8 de marzo de 2020, el Sr. Rubio Meléndez presentó al TPI una *Querella Enmendada*, en la que incluyó como parte del pleito al BPPR. Además, añadió alegaciones dirigidas a establecer una reclamación de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80.⁹ Por su parte, el 15 de julio de 2020 los apelados, allí querellados presentaron una *Contestación a Querella Enmendada* en la que negaron las alegaciones del Sr. Rubio Meléndez. Específicamente, señalaron que fue despedido justificado, luego de que incurriera en un patrón de negligencia crasa en el desempeño de sus funciones, realizando su trabajo de manera ineficiente y al aprobar tasaciones sin llevar a cabo el procedimiento correspondiente, lo que redundó en errores e irregularidades. Por ello, fue objeto de disciplina progresiva y correctiva debido a sus problemas de desempeño, previo a su despido.¹⁰ Entre sus defensas afirmativas, acotó que la reclamación bajo la Ley Núm. 80 estaba prescrita y, aun de no estarlo, el BPPR despidió con justa causa al Sr. Rubio.

⁸ Apéndice del Recurso de Apelación, págs. 9-17.

⁹ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley Sobre Despidos Injustificados, 29 LPRA sec. 185 et seq. (Ley Núm. 80). Véase, además, el Apéndice del Recurso de Apelación, págs. 18-27.

¹⁰ Apéndice del Recurso de Apelación, pág. 34.

Luego de varios incidentes procesales, BPPR presentó una moción de sentencia sumaria. En esta, alegó que procedía que se resolviera el pleito por la vía sumaria pues, luego de realizada una deposición al Sr. Rubio Meléndez se podía determinar lo siguiente: (i) que las alegaciones sobre represalias eran unas vagas, generales y conclusorias; (ii) que el apelante había admitido que nunca presentó una queja ante su patrono; y que (iii) el apelante tampoco articuló hechos concretos, fechas, lugares, personas o situaciones específicas que puedan considerarse como una actividad protegida. Por lo anterior, solicitó la desestimación de la querrela puesto que el apelante carecía de prueba para demostrar que participó de una actividad protegida al amparo de la Ley Núm. 115, ni que su despido fue uno injustificado.¹¹

En respuesta, el 24 de mayo de 2021 el Sr. Rubio Meléndez presentó su *Oposición a Sentencia Sumaria*.¹² Esgrimió que existían hechos esenciales en controversia que impedían que se dictara sentencia sumaria. Articuló, que las mociones de sentencia sumaria no son favorecidas en el campo laboral, sobre todo en reclamaciones de discrimin. Además, insistió en que su despido fue en represalia ante sus reclamos a sus supervisores y que la prueba estableció un caso *prima facie* de represalias.

Evalutados los planteamientos de cada parte, el 24 de agosto de 2021, notificada al siguiente día, el TPI emitió la *Sentencia* cuya revocación nos solicita el Sr. Rubio Meléndez. En su dictamen, el foro primario incluyó una lista de hechos que juzgó incontrovertidos, los cuales reproducimos *ad verbatim* por su pertinencia:

1. Ray Rubio Meléndez posee un grado de Bachillerato de la Universidad de Puerto Rico.
2. Rubio Meléndez posee una licencia y certificación para ejercer la profesión de Evaluador Profesional de Bienes

¹¹ Apéndice del recurso de Apelación, págs. 58-71.

¹² Apéndice del recurso de Apelación, págs. 565-588.

Raíces, conocido como “Tasador”, expedida por la Junta Examinadora de Evaluadores Profesionales de Bienes Raíces de Puerto Rico (Junta Examinadora).

3. El tasador o evaluador profesional de bienes raíces es la persona que, luego de la correspondiente investigación y estudio, emite un informe de tasación donde estima el valor de un bien inmueble.

4. La licencia de tasador es la autorización oficial expedida por la Junta Examinadora.

5. La certificación de tasador es la autorización oficial expedida por la Junta Examinadora para ejercer la profesión de tasador de conformidad con el Título XI de la Ley Pública Núm. 101-73, *Financial Institutions Reform, Recovery and Enforcement Act of 1989* (FIRREA), en todo tipo de transacción de bienes raíces en que exista un interés del gobierno federal.

Rubio Meléndez trabajó en su propio negocio como tasador durante más de 10 años. Actualmente, ejerce como tasador por cuenta propia.

6. El 31 de octubre de 2012, Rubio Meléndez comenzó a trabajar en el Banco Popular.

7. Rubio Meléndez nunca fue empleado de Popular, Inc.

8. El contrato de empleo suscrito entre Rubio Meléndez y el Banco Popular establece lo siguiente:

Usted se compromete a leer y cumplir fielmente con todas las Guías y Políticas Corporativas, Código de Ética, Normas de Conducta, directrices y encomiendas de Banco Popular de Puerto Rico. Este compromiso incluye acceder en su unidad de trabajo el Manual de Empleado que aparece en el Employee Self Service del Sistema ZAP para leer el mismo en todas sus partes y completar la Confirmación de Recibo del Manual de Empleado y la Declaración de Posible Conflicto de Intereses.

9. Rubio Meléndez, en más de una ocasión, recibió y acusó recibo del Manual del Empleado del Banco Popular, el cual incluye, entre otros, las Normas de Conducta de la institución.

10. Rubio Meléndez admitió en su deposición que anualmente acusaba recibo del Manual del Empleado mediante la plataforma electrónica de Banco Popular conocida con “ZAP”.

11. La norma de conducta # 2 del Manual del Empleado de Popular dispone:

Trabajar eficientemente conforme a las normas de calidad de la institución, a las instrucciones impartidas por el supervisor y las leyes o reglamentos que rigen el desempeño de sus funciones. Demostrar interés y sentido de responsabilidad en el desempeño del trabajo.

12. La norma de conducta # 2 del Manual del Empleado de Popular dispone que no seguir las instrucciones verbales o escritas impartidas por el supervisor conlleva una advertencia Escrita Final en primera ofensa y **la terminación de empleo en segunda ofensa.**

13. Rubio Meléndez ocupó el puesto de “Property Appraisal Analyst” (también conocido como “Revisor”) en el Grupo de Revisión de Tasaciones dentro del “Appraisal Ordering and Review Department” (AORD) de Banco Popular.

14. La función principal de los revisores del AORD es pasar juicio sobre las tasaciones que realizan los tasadores externos al Banco Popular.

15. Luego de pasar juicio, el Revisor tiene la responsabilidad de aprobar o rechazar las tasaciones.

16. De encontrar errores o inconsistencias en la tasación, el Revisor debe rechazar la tasación e iniciar el proceso establecido por el Banco Popular para que se corrija o revise dicha tasación.

17. La función principal de Rubio Meléndez como *Revisor* consistía precisamente en revisar la corrección de las tasaciones realizadas por tasadores externos. Su labor era una especie de “control de calidad” del trabajo realizado por los tasadores externos.

18. La labor de Rubio Meléndez como Revisor en el Banco Popular era crucial para el buen y normal funcionamiento de la institución, pues la tasación es la garantía que tiene el Banco de que el valor de la propiedad será suficiente en caso de impago.

19. Rubio Meléndez se reportaba a Juan Carlos De Jesús, Supervisor del Grupo de Revisores.

20. De Jesús se reportaba a Roberto Soltero, Gerente del Departamento de AORD.

21. Durante su deposición, Rubio Meléndez manifestó que su relación con De Jesús, mientras este era su supervisor inmediato, era profesional y entendía que era buena. Con respecto, a su relación con Soltero, manifestó que su relación con él fue muy bien y que en los últimos años cambió, pues entendía que el nuevo rol de Soltero, no le permitía la misma cantidad de tiempo y que no hubo situaciones per se, con Soltero.

22. De Jesús testificó que el Banco Popular tiene un grupo de Excelencia Operacional (“Operational Excellence”) que establecía las métricas de productividad de todas las unidades.

23. El grupo de Excelencia Operacional estableció métricas calibradas para medir la productividad del Grupo de Revisores.

24. De Jesús declaró en su deposición que las métricas para medir la productividad de los Revisores se establecían dependiendo de la complejidad de los casos. Por ejemplo, si el caso era de mayor complejidad, se les daba más tiempo, si el caso tenía errores o había que hablar con el tasador, también se les daba tiempo adicional para completar el caso.

25. Según De Jesús, las métricas de producción establecidas para los Revisores eran adecuadas y razonables y medían adecuadamente el rendimiento esperado para cada uno de los Revisores.

26. Periódicamente se le enviaba un reporte a todos los Revisores que contenía su producción.

27. Según De Jesús, la producción de Rubio Meléndez era generalmente la más baja entre los empleados de su departamento.

28. En la evaluación de desempeño correspondiente al año 2013, Rubio Meléndez obtuvo como resultado la puntuación total 2 o “Meets Expectations”. No obstante, se le señaló en la sección 3.1, sobre la puntualidad en sus revisiones con relación a otros revisores del AORD (“Timeliness of reviews vs. AORD peers”), que su desempeño estaba por debajo de las expectativas (“below expectations”).

29. En la evaluación de desempeño correspondiente al año 2013, específicamente en el criterio 4.1, se le señaló a Rubio que tenía un área de oportunidad o mejoramiento en cuanto a la colaboración con el equipo y receptividad a otros puntos de vista.

30. Rubio Meléndez admitió en su deposición que, en la evaluación del 2013, se le señaló que estaba por debajo del rendimiento esperado (“below expectations”) en el renglón de Timelines” de las evaluaciones realizadas. Rubio Meléndez declaró que asume que eso se refería al volumen de revisiones realizadas por cada Revisor.

31. La evaluación del año 2013 de Rubio Meléndez fue realizada por Soltero, ya que De Jesús aún no laboraba en el AORD.

32. El 23 de mayo de 2013, Rubio Meléndez recibió una advertencia de despido escrita donde se le advirtió que

había violentado las normas de conducta sobre respeto y cortesía, y que por ello sería descalificado por doce meses de participar en planes de incentivos, bonos y/o aumentos de salario.

33. En la advertencia de despido de 23 de mayo de 2013, se le indicó a Rubio Meléndez que, de volver a incurrir en violación a las normas de conducta, sería terminado de su empleo.

34. Rubio Meléndez admitió en su deposición el incidente recogido en la advertencia de despido de 23 mayo de 2013 y haber acusado recibo del documento.

35. En la evaluación de desempeño correspondiente al año 2014, Rubio Meléndez obtuvo como resultado la puntuación total 2 o “Meets Expectations”. No obstante, en la sección 2.2.5 de la evaluación, se le señaló que estaba por debajo de las expectativas ya que incumplió con el requisito de enviar ciertos reportes en formato Excel a su supervisor.

36. Además, en la evaluación del 2014, se le indicó expresamente a Rubio Meléndez que era el empleado de más bajo desempeño en el AORD, que llegaba tarde y salía temprano del trabajo, que se iba temprano a almorzar y que consistentemente había que recordarle los asuntos:

Ray: You are a unique member of this team. You have vast knowledge and experience in the appraisal profession. Plus, you have a depth in your reviews that is needed. Yet, these are the facts. Your statistics show that you are the lowest performer. I received various complaints that you were always late in, early to lunch, and early out. I consistently had to remind you to get something done. My perception of your performance varies significantly from your own, which worries me. I believe you are working hard, I believe you worry about the reports and conclusions, and I believe that you have great pride in your work. This is why I expect more. I don't know if your measurement of performance by cases is an accurate statistic. We can go over it if you like. I look forward to having the conversation with you.

37. A consecuencia de su bajo desempeño durante el 2014, en marzo de 2015, Rubio Meléndez fue ubicado en el programa de empleados de Banco Popular conocido como “Empleados de Bajo Desempeño”.

38. Como empleado de bajo desempeño, Rubio Meléndez fue ubicado en un plan de mejoramiento para ayudarlo a incrementar su productividad y mejorar su rendimiento.

39. Como parte del plan de mejoramiento de marzo de 2015, a Rubio Meléndez se le proveyeron herramientas

para ayudarlo a cumplir las expectativas de su puesto, tales como: se le indicó que podía ubicarse en otra área donde hubiera menos ruido y pudiera concentrarse mejor; se le eliminaron ciertos casos que el mismo Rubio Meléndez solicitó no manejar, y se le concedió una petición de cambio de horario de 9 a 6 ya que ese era el horario en que el mismo Rubio Meléndez indicaba que era más productivo.

40. En julio de 2015, De Jesús informó, mediante correo electrónico, que Rubio Meléndez había reaccionado favorablemente al Plan de Mejoramiento y destacó que entiende que ha reaccionado de manera favorable y con buena actitud, aunque reconoce que sigue siendo de los más lentos en su desempeño.

41. En la evaluación del 2015, Rubio Meléndez se le señaló que se notaba una mejoría en su desempeño.

42. En la evaluación de desempeño de Rubio Meléndez correspondiente al 2016, nuevamente se le señaló que estaba por debajo de las expectativas del Banco, esta vez en múltiples renglones de la evaluación, incluyendo metas individuales, niveles de productividad, métricas de desempeño y cumplimiento de objetivos y desempeño.

43. A raíz del bajo desempeño demostrado en el 2016, el 3 de marzo de 2017 Rubio Meléndez se le entregó nuevamente una “Confirmación de pobre desempeño”.

44. En dicha confirmación, se le establecieron metas específicas Rubio Meléndez y se le indicó que como ya éste contaba con un proceso disciplinario, de no demostrar una mejoría, sería terminado de su empleo.

45. El 15 de junio de 2016, Rubio Meléndez recibió otra Advertencia Escrita Final que indica lo siguiente:

Como bien sabe, los procesos e instrucciones sobre el manejo de los casos para tasación, se han discutido con los Revisores de la unidad en múltiples ocasiones, con mayor hincapié en los últimos meses, cuando se ha asumido las tasaciones, no solo las comerciales, sino también las residenciales, apoyando a los departamentos de Popular Mortgage y de Show.

Esta situación refleja una desviación a los procesos internos del departamento, específicamente el no cumplir con claridad y transparencia sus tareas, lo que ha provocado que las métricas que se presentan a la Gerencia no demuestren los resultados reales del trabajo realizado por los Revisores.

Todo lo antes descrito es inaceptable, afecta el buen y normal funcionamiento de nuestra unidad y tiene como consecuencia 1) demora en la solución de los casos, 2) reclamaciones de nuestros clientes internos

y 3) afecta los resultados de las métricas del Departamento que se divulga a la Gerencia. De igual forma, representa una desviación a las Normas de Conducta del Manual del Empleado que expresan:

Trabajar eficientemente conforme a las normas de calidad de la Institución, a las instrucciones impartidas por el supervisor y las leyes o reglamentos que rigen el desempeño de sus funciones. 'Demostrar Interés y sentido de responsabilidad en el desempeño de su trabajo.

Le exhortamos a corregir de inmediato todo lo antes descrito, ya que de no observar una mejoría sustancial o de usted continuar teniendo situaciones similares, nos veremos obligados a tomar medidas disciplinarias más severas que pueden incluir la terminación de empleo.

46. Rubio Meléndez declaró bajo juramento en su deposición que “lo dio por lo que dijeron” la información contenida en la Advertencia Escrita Final y que no regresó a verificarla.

47. En la Advertencia final se le indicó que había entrado en los sistemas varios casos de revisiones como si estuvieran “aceptados” cuando aún no había finalizado la revisión de estos.

48. En la Advertencia Escrita Final se le advirtió a Rubio Meléndez que ello era una clara desviación a las políticas establecidas por la institución y que con ello alteraba las métricas del departamento al manipular las estadísticas de producción.

49. Luego de recibir la Advertencia Escrita Final, Rubio Meléndez continuó con su desempeño ineficiente siendo el empleado de más baja producción en el departamento y así lo establecen las métricas mensuales.

50. Para mediados de 2017, el Sr. De Jesús notó que Rubio Meléndez aprobó varias tasaciones sin señalar un solo error.

51. Esto causó preocupación a De Jesús, ya que es inusual aprobar muchas tasaciones sin ningún tipo de corrección o señalamiento.

52. Rubio Meléndez admitió que, en efecto, es inusual no encontrar “findings” en las revisiones de las tasaciones.

53. Al revisar una muestra de las tasaciones aprobadas por Rubio Meléndez, en particular las del cliente CIP Investment, De Jesús encontró serias desviaciones en el manejo de los casos por parte de Rubio Meléndez, al punto que luego de la investigación, se recibieron tasaciones con cambio de valor, ya que las aprobadas por

Rubio Meléndez tenían valor erróneo o datos incorrectos que podían llevar a una mala decisión de negocio.

54. El 7 de junio de 2017, De Jesús manifestó que el desempeño de Rubio Meléndez no había mejorado de manera que motive a reconsiderar su estatus de “Low Performer”, por lo cual informa que se procedería a terminar la relación de empleo de Rubio Meléndez.

55. El Banco tomó la determinación de prescindir de los servicios de Rubio Meléndez y despedirlo efectivo el 9 de junio de 2017.

56. Rubio Meléndez manifestó que, al ser notificado de su despido por Soltero y De Jesús, les dijo que siempre había sido un reto trabajar con ellos, lo aceptó y comenzó a entregarles todas las pertenencias, incluyendo el “Id” y se fue.

57. Rubio Meléndez manifestó en la afirmativa sobre si entendía que el hecho de que se le dijera que ser el empleado de más baja productividad tuvo que ser con su despido y admitió que sabía que hubo ese patrón, pero el trabajo estaba completo y bien.

58. En cuanto a la reclamación por represalias durante su deposición, Rubio Meléndez tuvo amplia oportunidad de explicar en qué consiste su reclamación. En síntesis, Rubio Meléndez declaró bajo juramento que su alegación de represalias consiste en lo siguiente:

- a. Primero, que para el 2013, Soltero le pidió que revisara una revisión de un tasador, Rubio Meléndez cree (**no recuerda bien**) que fue algo relacionado con el pueblo de Morovis y con un tasador de apellido Rovira, y Rubio Meléndez lo hizo y Soltero se lo agradeció. Al cuestionarle qué tenía que ver eso con su reclamación de represalias, Rubio Meléndez contestó que eso demostraba que hacía falta una revisión de las revisiones.
- b. Segundo, que para el 2013 le recomendó a Soltero que considerara el aspecto cualitativo en las evaluaciones de los Revisores.
- c. Tercero, que había inconsistencia en las asignaciones de las revisiones.
- d. Cuarto, que en el 2016 no estaba recibiendo trabajo de mucha complejidad. Rubio Meléndez testificó que eso se debió a que De Jesús quería tener una métrica uniforme y que todos los revisores tuvieran “las mismas puntuaciones de complejidad”.

59. Luego de narrar esos 4 sucesos, Rubio Meléndez declaró que: “en síntesis, eso es lo que yo denunciaba, y hay otras cosas que podría añadir, pero mis recuerdos no son los mejores ya”.

60. Rubio Meléndez admitió en su deposición que nunca presentó una queja ante el Departamento de Recursos Humanos.

A base de las determinaciones de hechos expuestas por el foro primario, concluyó que: (i) el Sr. Rubio Meléndez no logró probar que sus denuncias eran una actividad protegida, es decir, que eran “parte de alguna investigación interna o sobre algún proceso que lo pusiera en riesgo de ser objeto de represalias; (ii) los apelados lograron demostrar que el despido del Sr. Rubio Meléndez obedeció a un proceso disciplinario y sus infracciones a las normas, reglamentos y políticas del Banco Popular. Por lo que, su despido se efectuó con justa causa y declaró *Con Lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por Banco Popular y Popular, Inc. En consecuencia, desestimó con perjuicio la *Querrela Enmendada*.

Inconforme, el 7 de septiembre de 2021, el Sr. Rubio Meléndez acudió ante este foro intermedio, atribuyéndole al foro apelado haber cometido los siguientes errores:

Erró el TPI al dictar Sentencia Sumaria en este caso.

Erró el TPI al no adjudicar que existían controversias de hechos que ameritaban un juicio en el caso.

Erró el TPI al adjudicar que hubo justa causa para el despido.

Erró el TPI al adjudicar que no se establecieron los elementos de una reclamación de represalias.

El 7 de octubre de 2021, los apelados presentaron su *Oposición a Apelación*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver la situación fáctica 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

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 A su vez, se debe desprender de la solicitud que no existe controversia sustancial o real en cuanto a los

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.

hechos materiales, es decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción.²⁰

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.²¹ Así, la parte oponente no deberá descansar simplemente en sus alegaciones, sino que deberá controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial.²² 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.²³

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”.²⁴

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.²⁵

²⁰ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 110.

²¹ *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018).

²² *Íd.*

²³ 32 LPRA Ap., R. 36.3 (c).

²⁴ *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, *supra*, págs. 327-328.

²⁵ *S.L.G. v. S.L.G.*, 150 DPR 171, 194 (2000).

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.²⁶

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.²⁷ Sin embargo, “esto no impide utilizar el mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención[,] [...]cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales.”²⁸

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”.²⁹

²⁶ *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994).

²⁷ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

²⁸ *Íd.*

²⁹ *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, *supra*.

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.³⁰

B.

La *Ley de indemnización por despido injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80),³¹ ofrece una valiosa protección para aquellos empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado y despedidos injustificadamente de su empleo.³² Además, busca proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten al patrono de despedir a sus empleados injustificadamente.³³ Por su carácter reparador, esta ley debe ser interpretada de manera liberal y favorable al empleado.³⁴

La referida pieza legislativa le otorga una indemnización a aquellos empleados o empleadas que: (1) estén contratados sin un

³⁰ *Roldan Flores v. M. Cuebas et al.*, *supra*.

³¹ 29 LPRa sec. 185a *et seq.*

³² *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 36 (2020).

³³ *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).

³⁴ *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa.³⁵

Cuando un empleado es despedido injustificadamente, tiene derecho a una indemnización denominada como la mesada.³⁶ El Art. 1 de la Ley 80, *supra*, establece la fórmula para computar la mesada, por lo que de no haber “alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios”, esta constituye el remedio exclusivo para el obrero. La cantidad de la mesada dependerá del sueldo del obrero y los años de servicio.³⁷

El despido del empleado ocurre cuando el patrono, de forma unilateral, rompe el contrato que celebró con el empleado.³⁸ 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”.³⁹ También, se considerarán justa causa para el despido “[a]quellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento [...]”.⁴⁰ 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) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

³⁵ *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, supra; Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

³⁶ *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Company, Inc.*, 206 DPR ___, 2021 TSPR 12 del 4 de febrero de 2021.

³⁷ *Íd.*

³⁸ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

³⁹ 29 LPRA sec. 185b.

⁴⁰ *Íd.*

(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. [...] ⁴¹

Cónsono con lo anterior, la referida ley aclara 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”.⁴² Sin embargo, se ha permitido que los patronos adopten aquellos reglamentos y normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa.⁴³ 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.⁴⁴

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.⁴⁵ 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

⁴¹ *Íd.*

⁴² Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Véase, además, *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016).

⁴³ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930-931; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001).

⁴⁴ 153 DPR 223 (2001).

⁴⁵ *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, citando a *Rivera Aguila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599 (1989).

para destituir al empleado.⁴⁶ 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 la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan.⁴⁷

C.

El Art. 2 de la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*, establece que:

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

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

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. **El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por 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

⁴⁶ *Supra*, pág. 573.

⁴⁷ *Íd.*

patrono era un mero pretexto para el despido.⁴⁸ (Énfasis nuestro).

A través de esta legislación se le brinda protección a empleados frente a represalias que pueda tomar un patrono contra estos por proveer testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro judicial, legislativo o administrativo.⁴⁹ Sabido es que la Ley Núm. 115 confiere un término prescriptivo de tres (3) años, contados a partir de la ocurrencia de la alegada violación, para instar una reclamación civil en contra del patrono. Se podrán otorgar los siguientes remedios al demandante: (i) daños reales sufridos; (ii) angustias mentales; (iii) restitución en el empleo; (iv) salarios y beneficios dejados de percibir; y (v) honorarios de abogado.⁵⁰ Así, el propósito del estatuto es proteger a los empleados de cualquier discrimen por medio de represalias por participar en una actividad protegida.⁵¹

Nuestro más Alto Foro ha resuelto que “las prohibiciones contra las represalias sirven para imprimirle efectividad a los estatutos y asegurarse de que el patrono no pueda utilizar la coacción, intimidación o la necesidad económica de la víctima de discrimen u hostigamiento sexual para impedir la acción en su contra.”⁵² Además, una persona puede ser responsable civilmente en su carácter personal por actos que dieron base a una reclamación por represalia aunque no sea responsable por la represalia en sí misma.⁵³ Por otro lado, ordinariamente una persona, como en el caso ante nos, puede reclamar daños por conducta torticera en su contra, utilizando

⁴⁸ 29 LPRA sec.194(a).

⁴⁹ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 361 (2009); *Ocasio v. Kelly Servs.* 163 DPR 653, 684 (2005).

⁵⁰ Artículo 2 (b) de la Ley Núm. 115, 29 LPRA sec. 194(b).

⁵¹ *Íd.*, pág. 684.

⁵² *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors*, 197 DPR 369, 380 (2017).

⁵³ *Íd.*

otra fuente independiente para el reclamo, como lo sería el Artículo 1802 del Código Civil.⁵⁴

Un empleado tiene dos (2) maneras de establecer un caso de represalias, esto es: (a) probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido; o (b) establecer la presunción *juris tantum* de la Ley Núm. 115-1991. Es decir, estableciendo un caso *prima facie*.⁵⁵ Así, una vez el obrero presenta un caso *prima facie*, se crea una presunción de que el despido fue en represalias.⁵⁶ **Un empleado establece un caso *prima facie* cuando prueba que: (1) participó en una actividad protegida por la ley; y (2) subsiguientemente fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo (nexo causal).**⁵⁷ Establecido lo anterior, le corresponde al patrono rebatir la presunción fundamentando el despido legítimamente.⁵⁸ En caso de que el patrono cumpla con el segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa.⁵⁹

Con relación al primer requisito que todo empleado debe establecer para probar un caso *prima facie* por represalias el Tribunal Supremo ha establecido que el legislador no tuvo la intención de limitar el alcance de las protecciones ofrecidas por el estatuto únicamente a expresiones realizadas en procesos investigativos.⁶⁰ Por ello, resolvió que la Ley Núm. 115-1991 protege al empleado contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento.

⁵⁴ *S.L.G. Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251 (2014).

⁵⁵ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 362. Véase inciso (c) del Artículo de la Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194b(c). Véase, además, *Rivera v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012).

⁵⁶ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra.*, pág. 361.

⁵⁷ *Íd.*, pág. 362.

⁵⁸ *Íd.*

⁵⁹ *Íd.*

⁶⁰ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394 (2011); *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co. Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000).

En cuanto al segundo requisito, que exige que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, el Tribunal Supremo explicó que la proximidad temporal es suficiente al momento de establecer un caso *prima facie*.⁶¹ Es decir, que el empleado demuestre “que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida.”⁶² “[E]l legislador pretendió que, al establecer su caso *prima facie*, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastara su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida.”⁶³

III.

En sus señalamientos de error, el Sr. Rubio Meléndez arguyó que el TPI incidió al dictar sentencia sumariamente a favor de Banco Popular y Popular, Inc. y, por consiguiente, erró al desestimar la demanda.

Antes de entrar en la discusión de los errores, en vista de que el dictamen cuya revocatoria se nos solicita fue emitido sumariamente, es menester cumplir con el mandato de realizar una evaluación *de novo* de la solicitud de sentencia sumaria y su oposición. Evaluadas ambas mociones con sus respectivos anejos, juzgamos que, en esencia, se cumplieron con los requisitos dispuestos en la Regla 36 de Procedimiento Civil. Asimismo, acogemos las determinaciones de hechos expuestas por el foro primario, la cual hacemos formar parte del presente dictamen. Establecido lo anterior, concluimos que el actuó correctamente el foro de instancia al dictar sentencia sumaria en el caso de autos. Veamos.

⁶¹ *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 399.

⁶² *Íd.*, pág. 397.

⁶³ *Íd.*, pág. 399-400.

En el recurso ante nos y en la oposición a la solicitud de sentencia sumaria, el Sr. Rubio Meléndez afirmó que su despido había sido injustificado y en represalias. Sostuvo que las determinaciones de hechos 22, 28, 36, 38, 48, 52, 53, 55 y 56, estaban en controversia.

Habiendo evaluado las determinaciones de hechos que argumenta el apelante existe controversia, juzgamos que los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria sustentan la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre ninguno de estos hechos. Por el contrario, la documentación sometida revela que el Sr. Rubio Meléndez comenzó a trabajar a finales de 2012 en BPPR. Específicamente, durante los años 2013 al 2017, el Sr. Rubio Meléndez estuvo expuesto a un plan de mejoramiento de por parte de BPPR por incurrir en un patrón de bajo desempeño en el descargo de sus funciones. En el año 2013 y 2016 su bajo desempeño llegó al extremo de que el apelante fuera objeto de advertencias finales escritas, donde se le apercibía de que, si continuaba con dicho patrón de conducta, se tomaría medidas más drásticas. Este acusó recibo de dichas advertencias finales de la institución a los efectos que, de violentar nuevamente las normas de conducta, “sería terminado de su empleo.”⁶⁴ También, el año 2014 fue referido a un Plan de Mejoramiento de BPPR, por no haber cumplido ese año con las funciones de su puesto.

De igual manera, el Sr. Rubio Meléndez fue ubicado en el programa del BBPR conocido como “Empleados de Bajo Desempeño”, con el fin de ayudarlo a incrementar su productividad y **se le proveyeron herramientas para ayudarlo a cumplir con las**

⁶⁴ Determinaciones de Hechos 33-35 y 46-49 de la *Sentencia*, págs. 645 y 648 del Apéndice del recurso de Apelación.

expectativas de su puesto.⁶⁵ Destacamos, que a pesar de que mostró una mejoría en el 2015, al siguiente año se le informó en su evaluación que su trabajo estaba por debajo de las expectativas, en renglones relacionados a metas individuales, niveles de productividad, métricas de desempeño y cumplimientos de objetivos y desempeño.⁶⁶ Por ello, el 3 de marzo de 2017, se le entregó **nuevamente** una “Confirmación de pobre desempeño”, donde se le apercibió de que se encontraba en un proceso disciplinario, y que de no demostrar mejoría, sería terminado de su empleo.⁶⁷

Como se sabe, la parte que se opone a una solicitud de sentencia sumaria tiene el deber de rebatir y **detallar con evidencia admisible los hechos que pretende controvertir.**⁶⁸ En cuanto a las reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, la doctrina dicta que los patronos podrán adoptar los reglamentos razonables que estimen necesarios para el buen funcionamiento de la empresa y mediante estos definir las faltas que constituirán la justa causa para el despido.⁶⁹ A estos efectos, se ha establecido estas normas deben ser razonables, debe haberse suministrado una copia escrita de las normas al empleado y debe haberse probado que el empleado violentó las normas en reiteradas ocasiones.

En el presente caso, el apelante sostiene que persisten controversias de hechos que impiden que se dicte sentencia sumaria, pero solo se limitó a hacer meras argumentaciones sin presentar prueba que les rebatiera. Es decir, no logró rebatir la prueba presentada por BPPR sobre la justificación para el despido. Tal como

⁶⁵ Determinaciones de Hechos 37-40 de la *Sentencia*, págs. 646 del Apéndice del recurso de Apelación.

⁶⁶ Determinaciones de Hechos 33-35 y 46-49 de la *Sentencia*, págs. 645 y 648 del Apéndice del recurso de Apelación.

⁶⁷ Determinaciones de Hechos 41-44 de la *Sentencia*, pág. 647 del Apéndice del recurso de Apelación.

⁶⁸ *SLG Zapata-Rivera v. J F Montalvo*, 189 DPR a la pág. 432.

⁶⁹ *Íd.*

concluyó el Foro apelado, el Sr. Rubio Meléndez (i) aceptó la existencia de las normas del BPPR;⁷⁰ (ii) aceptó que mantenía una buena relación con sus supervisores; (iii) admitió que durante el periodo de 2013 al 2017 fue objeto de acciones correctivas por este contravenir las normas de la institución, de conducta y de desempeño. Por lo tanto, concluimos que el Sr. Rubio Meléndez fue despedido por los apelados mediando justa causa.

Por último, debemos establecer que las circunstancias que rodearon el despido del Sr. Rubio Meléndez no constituyeron una acción de represalias de BPPR, prohibida por la Ley 115-1991. A tenor con las normas jurídicas pormenorizadas, el Sr. Rubio Meléndez tenía dos vías para invocar la protección de la aludida Ley Núm. 115-1991. La primera, por vía directa, donde el empleado debe de probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido; o la segunda vía, establecer un caso *prima facie*.⁷¹ Para que el apelante establecer un caso *prima facie* de represalias tenía que presentar prueba de que: (1) participó en una actividad protegida por la ley; y (2) subsiguientemente fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo (nexo causal).⁷²

En el caso de autos, el apelante expuso que durante el periodo de 2013 al 2017, denunció a sus supervisores que el Banco Popular no adoptaba los procesos de revisión de tasación, con las regulaciones aplicables de la industria ni la forma como se evaluaban los trabajos. Intimó que en un acto de represalia su supervisor comenzó a menoscabar su trabajo y lo asignaba a otro personal lo que incidió en

⁷⁰ Determinaciones de Hechos 9 a la 13 de la *Sentencia*, pág. 642 del Apéndice del recurso de Apelación.

⁷¹ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 362. Véase inciso (c) del Artículo de la Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194b(c). Véase, además, *Rivera v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012).

⁷² *Íd.*, pág. 362.

las métricas de su evaluación, y al no poder cumplir con los criterios, fue despedido. Para establecer su caso *prima facie* se fundamentó en que (i) el Banco Popular aceptó que él constantemente objetaba las métricas, (ii) y que el apelado reconoció en su moción de sentencia sumaria la actividad protegida, y por último (iii) que el hecho de que no presentó una queja al Departamento de Recursos Humanos no resuelve la reclamación, esto debido a que la Ley Núm. 115-1991, no contiene tal requisito.

Asimismo, razonó que el Art. 2(a) de la Ley Núm. 115-1991⁷³ dispone que basta con el “testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos por la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad.” Además, admitió que su reclamación por represalias se basa en que, en el año 2013, le solicitó que examinara una revisión de un tasador, que consideraran el aspecto cualitativo en las evaluaciones de los Revisores, y que, en el 2016, no estaba recibiendo trabajo de complejidad, debido a que según se le informó se quería tener una métrica uniforme entre los revisores.

Del examen del expediente apelativo no surge que el apelante hubiera participado de alguna actividad protegida. Tal como resolvió el Foro Primario, este no *“logró probar que las presuntas denuncias expuestas por él eran parte de alguna investigación interna o sobre algún proceso que pusiera en riesgo de ser objeto de represalias.”* De hecho, Sr. Rubio Meléndez admitió no haber presentado queja ante el Departamento de Recursos Humanos, pues expresó que *“tuv[o] la mejor fe en la gerencia”*. De los autos no surge prueba fehaciente que demuestre que haya realizado una queja formal con relación a las

⁷³ 29 LPRA sec. 194(a).

presuntas denuncias, para poder ser consideradas como actividad protegida, al amparo de la Ley 115, *supra*.”⁷⁴

En fin, nos es forzoso concluir que el despido del Sr. Rubio Meléndez no fue arbitrario o caprichoso. Este respondió al proceso disciplinario y sus infracciones a las normas, reglamentos y políticas del apelado y para mantener el buen y normal funcionamiento de la empresa. Tampoco logró probar que las denuncias o señalamientos hechos por este al patrono puedan ser considerados como una actividad protegida. En consecuencia, resolvemos que hubo justa causa para el despido y, por ende, tampoco se cometió la represalia alegada por el apelante.

IV.

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

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

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

⁷⁴ Apéndice del Recurso de Apelación, pág. 672.