

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

JOSÉ A. LABOY
MOCTEZUMA

Apelante

v.

HOST SECURITY
SERVICES, INC.

Apelados

KLAN202100177

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Caguas

Sobre: Discrimen
por Edad; Despido
Injustificado; Daños
y Perjuicios

Caso Número:
CG2018CV02324

Panel integrado por su presidenta, la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Lebrón Nieves¹ y la Juez Mateu Meléndez

Domínguez Irizarry, jueza ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 7 de septiembre de 2022.

El apelante, José A. Laboy Moctezuma, comparece ante nos para que dejemos sin efecto la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas, el 12 de febrero de 2021, notificada el 16 del mismo mes y año. Mediante la misma, el foro primario declaró *Ha Lugar* una solicitud de sentencia sumaria promovida por Host Security Services, Inc. (apelado o Host) y desestimó con perjuicio las causas de acción presentadas por el apelante. Ello, dentro de un pleito sobre discrimen por edad, despido injustificado y daños y perjuicios incoado por el apelante.

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

I

El 25 de septiembre de 2018, el apelante presentó la acción sobre discrimen por edad, despido injustificado y daños y perjuicios de epígrafe al amparo de la Ley de Procedimiento Sumario de

¹ Mediante Orden Administrativa Núm: OATA-2022-047 se designa a la Juez Lebrón Nieves para entender y votar en el caso de epígrafe, debido a que desde el 1 de marzo de 2022 la Juez Reyes Berríos dejó de ejercer sus funciones como Jueza del Tribunal de Apelaciones.

Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En síntesis, alegó que, en mayo de 2005, comenzó a trabajar como supervisor de seguridad para el Centro Médico del Turabo, quienes le solicitaron que organizara la compañía de seguridad interna Host para que brindara servicios de seguridad a los hospitales que estos administraban; compañía que luego se convirtió en el patrono del apelante. Posteriormente, ocupó una plaza de supervisor en el Hospital HIMA San Pablo de Bayamón (HIMA). Según adujo, el 20 de agosto de 2018, fue despedido por el apelado sin explicación ni motivo y reemplazado por José Fuentes, una persona con menor antigüedad, menos cualificaciones y considerablemente más joven que él. En virtud de lo anterior, solicitó al Tribunal de Primera Instancia la correspondiente compensación por concepto de salarios dejados de devengar, mesada, daños y perjuicios y honorario de abogados.

Por su parte, el 15 de octubre de 2018, el apelado presentó su alegación responsiva. En síntesis, sostuvo que el despido fue por justa causa, toda vez que el apelante llevó a cabo de forma pobre, deficiente, tardía y negligentemente las funciones de su puesto, lo cual afectó el buen y normal funcionamiento de los servicios que proveía la empresa, en violación a las normas establecidas, las cuales eran de conocimiento del apelante. En lo pertinente, expresó que, contrario a lo alegado por el apelante, José Fuentes no ocupó el puesto de este ya que era solo un interino y la plaza seguía vacante. Además, solicitó que el procedimiento se convirtiera en uno ordinario.²

Luego de varios trámites procesales y culminado el descubrimiento de prueba, el 6 de marzo de 2020, el apelado

² Precisa destacar que, el 24 de abril de 2019, en una Conferencia Inicial, el Tribunal de Primera Instancia convirtió el caso a uno ordinario, toda vez que el apelante no tuvo objeción al respecto.

presentó una *Moción Bajo la Regla 36.2 de Procedimiento Civil; Sentencia Sumaria*.³ En síntesis, alegó que el despido del apelante fue justificado y conforme a derecho. Sobre el particular, señaló que, en varias ocasiones, el apelante incumplió con las normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, demostrando así su inhabilidad para realizar el trabajo a los niveles razonables requeridos por la empresa, lo cual resultó en su despido. De la misma forma, sostuvo que, el 12 de noviembre de 2019, en la toma de deposición del apelante, bajo juramento, este reconoció que José Fuentes nunca fue empleado del apelado, pues siempre fue empleado por el HIMA, por lo cual no se sostenían las alegaciones de discriminación por razón de edad.⁴ A tenor con ello, arguyó que el despido del apelante no obedeció razones discriminatorias, sino que surgió como consecuencia de las propias actuaciones del apelante en violación a las normas y políticas de la institución y trabajo deficiente, afectando así el buen y normal funcionamiento de la empresa. A su vez, arguyó que la prueba estipulada acreditaba la

³ El apelado acompañó el pliego con la siguiente prueba documental: (1) copia de acuse de recibo por José A. Laboy Moctezuma de la *Guía de Empleado* con fecha del 24 de abril de 2008; (2) copia de la carta de renuncia de José A. Laboy Moctezuma como gerente de Host Security Services, Inc. con fecha del 22 de abril de 2010; (3) copia de *Hoja de Cambio* del ascenso de José A. Laboy Moctezuma con fecha del 24 de enero de 2016; (4) copia de *Descripción de Puesto* que incluye los deberes y obligaciones de un supervisor de seguridad firmada por José A. Laboy Moctezuma el 29 de marzo de 2017; (5) copia de carta enviada a José A. Laboy Moctezuma por Claudia V. Guzmán Rivera con fecha del 22 de febrero de 2018; (6) copia de *Forma de Acción Disciplinaria*, que incluye *Hoja de Trabajo para Evaluar Patrón de Ausentismo*, contra José A. Laboy Moctezuma con fecha de recibo del 13 de marzo de 2018; (7) copia de *Informe de Investigación* del Departamento de Seguridad sobre persona sospechosa en la guardería (*nursery*) del HIMA con fecha de recibo del 23 de abril de 2018; (8) copia de *Forma de Acción Disciplinaria* contra José A. Laboy Moctezuma con fecha de recibo del 24 de abril de 2018; (9) copia de *Informe de Investigación* del Departamento de Seguridad sobre persona herida de bala en el HIMA con fecha del 9 de agosto de 2018; (10) copia de carta enviada a Yadira Calderín de parte de la licenciada Anabel Irizarry con fecha del 13 de agosto de 2018 sobre incidente de herido de bala en el HIMA; (11) copia de *Pliego de Interrogatorio* a José A. Laboy Moctezuma con fecha del 9 de agosto de 2019; (12) copia de *Contestación a Interrogatorio* juramentada por José A. Laboy Moctezuma el 25 de septiembre de 2019; (13) copia de *Requerimiento de Admisiones* a José A. Laboy Moctezuma con fecha del 18 de junio de 2019; (14) copia de *Contestación a Requerimiento de Admisiones* juramentada por José A. Laboy Moctezuma el 27 de junio de 2019; (15) copia de *Transcripción de Toma de Deposition* de José A. Laboy Moctezuma con fecha del 12 de noviembre de 2019; y (16) copia de *Guía de Empleado* de Host Security Services, Inc.

⁴ Véase: Anejo 6, *Moción Bajo la Regla 36.2 de Procedimiento Civil; Sentencia Sumaria*, págs. 223-225.

inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente, toda vez que el despido fue justificado y la institución actuó conforme a derecho, no de forma culposa o negligente.

En desacuerdo, el 2 de junio de 2020, el apelante presentó su oposición.⁵ En el pliego, el apelante alegó que el despido fue injustificado ya que todas sus evaluaciones fueron calificadas como “buenas” y cumplían con las expectativas del apelado. En específico, sostuvo que, de la toma de deposición que se le hiciera a la representante del apelado el 15 de noviembre de 2019, surgía que las referidas evaluaciones cumplían con los estándares de la institución y que el apelado admitió que los eventos utilizados como justa causa para el despido no tuvieron consecuencia sobre el buen funcionamiento de la empresa. Además, reiteró que fue sustituido por José Fuentes, quien en ese momento estaba nombrado supervisor y se encontraba realizando las funciones del apelante. Por otro lado, arguyó que estaba en controversia los siguientes asuntos litigiosos: (1) Si el despido del apelante fue discriminatorio por razón de edad; (2) Si el HIMA y el apelado cumplen con los criterios bajo la doctrina de un solo patrono (*joint employer*); (3) Si hubo justa causa para el despido; (4) Cuantía de todos los daños causados al apelante.

En respuesta, el 15 de julio de 2020, el apelado presentó una *Réplica a Moción en Oposición a que se Dicte Sentencia Sumaria*.⁶ En

⁵ El apelante acompañó su escrito con los siguientes documentos: (1) copia de *Transcripción de Toma de Deposición* de José A. Laboy Moctezuma con fecha de 12 de noviembre de 2019; (2) copia de *Contestación a Requerimiento de Admisiones* juramentada por José A. Laboy Moctezuma el 27 de junio de 2019; (3) copia parcial de la *Toma de Deposición* de Yadira Calderin Díaz con fecha del 15 de noviembre de 2019; (4) copia de *Evaluación y Motivación del Empleado* José A. Laboy Moctezuma con fecha del 29 de marzo de 2017; (5) copia de captura de pantalla de la página web del HIMA sobre su historia, misión, visión, entre otra información con fecha del 25 de mayo de 2020; (6) copia de *Evaluación y Motivación del Empleado* José A. Laboy Moctezuma con fecha de recibo del 19 de febrero de 2018; (7) copia de *Contestación a Interrogatorio* juramentada por José A. Laboy Moctezuma el 25 de septiembre de 2019.

⁶ El apelado acompañó su moción con los siguientes documentos: (1) copia de *Plan de Mejoramiento* de José A. Laboy Moctezuma con fecha del 9 de junio de

esencia, sostuvo que el apelante introdujo nuevas alegaciones en la oposición a la solicitud de sentencia sumaria. Además, arguyó que los referidos hechos surgían del expediente de personal anunciado como exhibit en conjunto, por lo cual no se podía cuestionar la validez del mismo. Por su parte, el 14 de agosto de 2020, el apelante sometió una *Dúplica*.

Evaluada las posturas de las partes, el 12 de febrero de 2021, notificada el 16 del mismo mes y año, el Tribunal de Primera Instancia dictó la *Sentencia* que nos ocupa. En virtud de su pronunciamiento, resolvió que el despido del apelante estuvo justificado, por lo que declaró *Ha Lugar* la solicitud de sentencia sumaria promovida por el apelado. A tenor con ello, particularizó que de los hechos que no estaban en controversia, surgía que el apelante fue amonestado y suspendido en varias ocasiones por diversos incidentes que ocurrieron en el HIMA y que estaban relacionados a la falta de supervisión en la seguridad. En particular, enfatizó que el apelante fue amonestado por no informar los incidentes, ausentarse y no estar en su área de trabajo, entre otros. Aclaró que, aunque el apelante reclamaba que el apelado admitió que no se afectó el buen funcionamiento de la empresa, la realidad era que la conducta del apelante puso en peligro la seguridad y eficiencia del establecimiento, toda vez que este conocía cuáles eran sus funciones como gerente de seguridad y conocía las normas y políticas de seguridad establecidos por su patrono. Así, el tribunal sentenciador determinó que la conducta del apelante y las

2017; (2) copia de carta enviada al licenciado Guillermo A. Baralt Miró de parte de Banco Popular de Puerto Rico con fecha del 31 de enero de 2020 referente a los horarios de servicios de sus sucursales en Bayamón el día 13 de abril de 2018; (3) copia de correo electrónico enviado al licenciado Juan R. Dávila Díaz de parte del licenciado Guillermo Baralt Miró con fecha del 10 de febrero de 2020; (4) copia parcial de la *Toma de Deposition* de Yadira Calderín Díaz con fecha del 15 de noviembre de 2019; (5) copia de *Descripción de Puesto* que incluye los deberes y obligaciones de un gerente de seguridad. Cabe señalar que de esta última no obra copia en el expediente ante nos, sin embargo, surge del Sistema Unificado de Manejo de Administración de Casos (SUMAC) que el referido documento se presentó oportunamente como anejo ante el foro primario.

amonestaciones recibidas por el patrono eran causa justificada para que el apelado tomara la decisión de despedirlo. Del mismo modo, mediante la determinación apelada se desestimó la causa de acción sobre discrimen por razón de edad, toda vez que surgía de la deposición del propio apelante la admisión de que el apelado no había empleado a José Fuentes y que este era empleado de HIMA. Por último, el foro primario decidió no entrar a discutir las alegaciones del apelante sobre el *joint employer* ya que esta no surgía de la causa de acción de epígrafe y, conforme a la jurisprudencia aplicable, no podían incorporarse reclamaciones o defensas nuevas a una alegación, a través de la oposición de una solicitud de sentencia sumaria.

Inconforme, el 18 de marzo de 2021, el apelante acudió ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo formula los siguientes planteamientos:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al hacer determinaciones de hecho que fueron controvertidas por la parte demandante.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al disponer del caso por la vía sumaria cuando el demandante estableció un caso prima facie de discrimen y al determinar que el demandante no fue reemplazado en su posición.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que no hubo violación a la Ley 80.

Luego de examinar el expediente que nos ocupa y con el beneficio de la comparecencia de las partes de epígrafe, procedemos a expresarnos.

II

A

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. Este mecanismo procesal

es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.; Intership Tote, Inc./Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros*, 2022 TSPR 31, resuelto el 23 de marzo de 2022; *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, 200 DPR 929 (2018); *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 DPR 664 (2018). De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020); *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). Por tanto, la sentencia sumaria permite la pronta adjudicación de las controversias cuando una audiencia formal resulta en una dilación innecesaria de la tarea judicial. Así, pues, ésta solo debe ser utilizada en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando por disponer sólo las controversias de derecho existentes. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881 (1994).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer mediante prueba admisible en evidencia la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Además, deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, supra; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Vera v. Dr. Bravo*,

supra. Para que tal sea el resultado, viene llamado a desglosar en párrafos numerados los hechos respecto a los cuales aduce que no existe disputa alguna. Una vez expuestos, debe especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que sirven de apoyo a su contención. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a)(4); *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

Para derrotar una moción de sentencia sumaria, la parte que se opone a la misma viene llamada a presentar declaraciones juradas o documentos que controviertan las alegaciones pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.5. Por ello, tiene la obligación de exponer de forma detallada aquellos hechos relacionados al asunto que evidencien la existencia de una controversia real que deba ventilarse en un juicio plenario. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra; *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Rodríguez de Oller v. TOLIC*, 171 DPR 293 (2007). En esta tarea, tiene el deber de citar específicamente los párrafos, según enumerados por el promovente, sobre los cuales estima que existe una genuina controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar de manera precisa la evidencia que sostiene su impugnación. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

Cuando de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas surge una controversia *bona fide* de hechos, la moción de sentencia sumaria resulta ser improcedente. Ante ello, el tribunal competente debe abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso y cualquier duda en su ánimo lo debe llevar a resolver en contra de dicha solicitud. *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599 (2000). Al evaluar la solicitud de sentencia sumaria, el tribunal debe cerciorarse de la total inexistencia de una genuina controversia de hechos. *Rodríguez*

García v. Universidad Carlos Albizu, Inc., supra; *Roig Com. Bank v. Rosario Cirino*, 126 DPR 613 (1990). Lo anterior responde a que todo litigante tiene derecho a un juicio en su fondo cuando existe la más mínima duda sobre la certeza de los hechos materiales y esenciales de la reclamación que se atiende. *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154 (2005). Por ese motivo, previo a utilizar dicho mecanismo, el tribunal deberá analizar los documentos que acompañan la correspondiente solicitud junto con aquellos sometidos por la parte que se opone a la misma y los otros documentos que obren en el expediente del tribunal. Igualmente, el tribunal debe considerar un tribunal apelativo al ejercer su función revisora respecto a la evaluación de un dictamen del Tribunal de Primera Instancia emitido sumariamente. *Vera v. Dr. Bravo*, supra.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), estableció el estándar específico a emplearse por este foro apelativo intermedio al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de sentencias sumarias. A tal fin, el Tribunal Supremo expresó en el caso antes aludido:

Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su

Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

B

Por su parte, mediante la aprobación de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80),⁷ el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero-patronales, para desalentar la práctica de cesantear a un empleado sin motivo legítimo alguno. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010). De este modo, el propósito fundamental del referido precepto es hacer valer la política pública imperante en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios tendentes a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada. Exposición de Motivos, Ley Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR

⁷ Precisa destacar que las disposiciones aquí citadas no incluyen las enmiendas incorporadas por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, según enmendada, 29 LPRÁ sec. 121 *et seq.*, toda vez que el aquí apelante fue empleado con anterioridad a la referida enmienda y, según su Artículo 1.2, “[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 LPRÁ sec. 121a.

560 (2001). Así, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de los empleados a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie *justa causa*. 29 LPRA sec. 185a; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, supra; *Jusino et als. v. Walgreens*, supra; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

Cónsono con lo anterior, el ordenamiento jurídico vigente reconoce que el despido por justa causa es aquel que tiene su génesis en una razón vinculada a la marcha ordenada y al buen funcionamiento de la empresa de que trate. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001). En este contexto, resulta correcto afirmar que, si bien la Ley Núm. 80, supra, se perfila como una garantía de índole reparadora a interpretarse de manera liberal a favor del empleado, lo cierto es que, al reconocer los derechos y facultades del patrono, provee un mecanismo dual para equilibrar intereses en los que se funda toda relación laboral. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, supra. Así, aunque no de manera taxativa, el estatuto en cuestión enumera ciertas circunstancias que habrán de catalogarse como justa causa para remover a un empleado de su cargo. *Robert Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 2022 TSPR 76, resuelto el 15 de junio de 2022, a las págs. 11-12. Las mismas distinguen entre aquellas imputables al obrero y otras que, aunque no le son atribuibles, suponen un despido prácticamente inevitable. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, supra. En lo aquí pertinente, constituye justa causa para la cesantía de un empleado, entre otras, la siguiente instancia:

(a) Que el obrero siga 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.

[...]

29 LPRA sec. 185b(a)(b)(c).

En toda acción por despido al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, el promovente está llamado a establecer que: (1) existe una relación de empleo con el patrono promovido; (2) que trabajaba a cambio de una remuneración económica; (3) que laboraba por tiempo indeterminado y; (4) que fue despedido sin que hubiese mediado justa causa. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*. Una vez propuestas tales alegaciones, la carga probatoria en el curso normal de los trámites ordinarios se invierte y el patrono es quien viene obligado a probar, en su alegación responsiva y mediante preponderancia de la prueba, los hechos que dieron base a su acción y que justificaron el despido de que trate. 29 LPRA 185k(a); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*. Trabada la controversia, corresponde al tribunal adjudicador determinar si, conforme a las alegaciones del empleador y a las particularidades del caso, la remoción en disputa fue justificada, aun cuando la causa por la cual se produjo la misma, no surja de lo expresamente establecido en el precepto aplicable.

C

Finalmente, la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, reconoce la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, disponiendo, de este modo, que todos los individuos son iguales ante la ley, principio inherente a un sistema de derecho ordenado. En este contexto y en aras de ejecutar la política pública de extender estas garantías constitucionales a la clase trabajadora de Puerto

Rico, nuestro ordenamiento jurídico provee para que el sector obrero pueda proseguir una causa de acción por discrimen en el empleo. *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193 (1988). A estos fines, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.* (Ley Núm. 100), proscribire un trato desigual por motivo de, entre otras razones, la raza y el origen social o nacional. *Pedro Juan Rivera Torres v. Universidad de Puerto Rico; José R. Ortiz Ubarri y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por él y Kariluz Dávila Díaz; Eliana Valenzuela Andrade y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por ella y Fulano de Tal; Aseguradora X*, 2022 TSPR 67, resuelto el 27 de mayo de 2022, a las págs. 9-10.

La doctrina dispone que una reclamación bajo la Ley Núm. 100 tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa. 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799 (2009). La antedicha presunción es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestre que: (1) hubo un despido o acto perjudicial; (2) la acción del patrono fue injustificada y; (3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la referida presunción. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*. Por tanto, el patrono debe “presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos”. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 222, citando

a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, supra, pág. 889. De cumplir, el patrono, con derrotar el hecho básico, el asunto se convierte en una acción de carácter ordinario, por lo que el empleado vendría obligado a presentar evidencia que sustente su reclamación. Al versar sobre una acción al amparo de la Ley Núm. 100, supra, lo anterior se traduce en que el empleado debe probar, por preponderancia de la prueba, que la acción objeto del reclamo judicial, responde a motivaciones discriminatorias según prescritas en dicho estatuto. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

Pertinente a lo que nos ocupa, en los casos específicos de discrimen por edad, el demandante tiene que presentar prueba que tienda a demostrar: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que fue despedido; (3) que estaba calificado para ocupar el puesto; y (4) que fue reemplazado por alguien más joven. *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42 (1983). Así, una vez se demuestra la concurrencia de esos factores, se presume que ha habido un discrimen por edad, por lo que corresponde al patrono presentar evidencia que, de ser creída, razonablemente justifique el despido, ello a tenor con el estándar probatorio pertinente. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, supra.

III

En la presente causa, el apelante aduce que el Tribunal de Primera Instancia erró al acoger los argumentos expuestos por el apelado en su moción de sentencia sumaria y, en consecuencia, al desestimar la totalidad de su reclamación. En esencia, alude a la existencia de ciertas controversias de hechos relacionadas a la ausencia de justa causa del despido objeto de litigio. A tenor con ello, afirma que el foro primario debió haber provisto para la dilucidación ordinaria del asunto, toda vez que el apelante demostró *prima facie* la causa de discrimen por razón de edad. Habiendo examinado los referidos señalamientos a la luz de los hechos

establecidos y del derecho aplicable, confirmamos la *Sentencia* apelada.

Al entender sobre el expediente apelativo que nos ocupa, coincidimos con que nada en la prueba revela un error adjudicativo atribuible al Tribunal de Primera Instancia en la ejecución de sus funciones. Somos del criterio de que, en efecto, ninguna controversia de hechos materiales impedía la disposición sumaria de la controversia de epígrafe, de modo que la preterición del cauce ordinario de los procedimientos incidiera sobre las respectivas prerrogativas de los comparecientes. La controversia de autos plantea un asunto puramente normativo, que fue debidamente dirimido, según lo establecido por el apelado mediante la prueba documental con la que acompañó su *Moción Bajo la Regla 36.2 de Procedimiento Civil; Sentencia Sumaria*. Ello, contrario a lo propuesto por el apelante, en forma alguna fue controvertido, hecho que nos permite sostener lo resuelto en toda su extensión.

Tal cual lo resuelto, el apelado estableció la legitimidad del despido del apelante. En principio, según surge, el apelante fungía como supervisor de seguridad del apelado. Ciertamente, dicho puesto conlleva una serie de deberes y responsabilidad que, de incumplirse, inciden directamente con el buen funcionamiento de la empresa. Aunque en la deposición de la representante del apelado, Yadira Calderín Díaz, se admitió que la entidad apelada no se afectó en su funcionamiento, se desprende con claridad que el apelante fue amonestado y suspendido de sus labores en distintas ocasiones por varios incidentes ocurridos en su lugar de empleo. En particular, el 9 de marzo de 2018, amonestaron verbalmente al apelante por ausentarse en más de tres ocasiones en un mes o más de seis veces en un mismo periodo de doce meses.⁸ De igual manera, el 18 de abril

⁸ Véase: Anejo 6, *Moción Bajo la Regla 36.2 de Procedimiento Civil; Sentencia Sumaria*, págs. 92-99.

de 2018, el apelante fue suspendido de su empleo y sueldo por llevar a cabo su trabajo de forma deficiente o no cumplir con sus deberes y obligaciones.⁹ A su vez, la prueba documental demuestra que violentó las normas y políticas de seguridad establecidas por el apelado y de las cuales el apelante tenía amplio conocimiento.

Si bien algunas de las evaluaciones como empleado fueron calificadas como “buenas”, ciertamente de ellas se desprende que el apelado le señaló varias acciones correctivas y áreas de mejoramiento que no fueron corregidas por el aquí apelante. A modo de ejemplo, en la evaluación del 29 de marzo de 2017, se calificó con un ochenta y dos por ciento (82%) el desempeño del apelante, lo cual cae bajo el nivel de “bueno”, según la métrica de calificación de la empresa.¹⁰ Además, en la misma evaluación, el apelado indicó que el apelante tenía que mejorar la comunicación con su supervisor y personal, mejorar su asistencia al trabajo, estar más atento a las situaciones que ocurrían en el lugar de empleo y supervisar más directamente a todo el personal bajo su cargo. Por otro lado, el 15 de febrero de 2018, casi un año después, aunque su evaluación fue calificada nuevamente como “buena”, su desempeño se cuantificó con un setenta y siete por ciento (77%), por lo que estuvo a un por ciento de calificar como “pobre”, según la referida métrica de evaluación de la institución.¹¹ De la misma surge que el apelante continuó con su conducta contraria a las normas y políticas de la institución, toda vez que se enfatizó en la citada evaluación que este debía mejorar el trato hacia los empleados, mejorar la comunicación con el gerente, evitar el ausentismo constante, cumplir con su horario de trabajo, dar seguimiento a los trabajos pendientes y trabajar más con el sistema correspondiente de nóminas.

⁹ Íd., pág. 113.

¹⁰ Véase: Anejo 7, *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 384-386.

¹¹ Véase: Anejo 7, *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 388-390.

Posterior a las citadas evaluaciones, ocurrieron varios incidentes reportados en el HIMA que atentaron contra la seguridad de la institución y constituyen justa causa para el despido del apelante. Según surge de los documentos ante nos, el 22 de febrero de 2018, se celebró una reunión bimensual del Comité de Seguridad del HIMA.¹² Como supervisor de seguridad de la referida institución, era deber del apelante asistir a dicha reunión y rendir un informe de seguridad. Sin embargo, se desprende del expediente que el apelante se ausentó a la reunión sin notificación previa y sin la correspondiente solicitud de licencia. Por otro lado, el 13 de abril de 2018, dos personas sospechosas alegaron ser estudiantes de enfermería para obtener acceso al área de la guardería del HIMA.¹³ En ese momento, dentro de las horas laborables del apelante, intentaron comunicarse con él en múltiples ocasiones para que atendiera la situación que atentaba contra la seguridad del Hospital. Luego de varios intentos fallidos, lograron contactar al apelante, quien informó que no se encontraba en los predios del Hospital. Dicha ausencia no fue notificada oportunamente a su supervisor. Como consecuencia del incidente, el 18 de abril de 2018, fue suspendido de su trabajo y sueldo por cinco (5) días. Por último, el 9 de agosto de 2018, llegó al HIMA una persona herida de bala.¹⁴ Como parte de las medidas de seguridad de la institución hospitalaria, en caso de pacientes con heridas de bala, se activa un protocolo de seguridad para el manejo del herido y la protección de los pacientes y del personal. En esa ocasión, la Administradora del HIMA se comunicó por vía telefónica con el apelante para brindarle información sobre la situación. Según surge del expediente, el apelante le informó a esta que se encontraba en el hogar, que

¹² Véase: Anejo 6, *Moción Bajo la Regla 36.2 de Procedimiento Civil; Sentencia Sumaria*, pág. 91.

¹³ *Íd.*, págs. 100-112.

¹⁴ Véase: Anejo 6, *Moción Bajo la Regla 36.2 de Procedimiento Civil; Sentencia Sumaria*, págs. 114-118.

conocía sobre la situación y que estaba impartiendo instrucciones desde su teléfono en espera para decidir si se personaba al Hospital.¹⁵ Una vez más, el apelante no se comunicó con los superiores pertinentes para comunicar lo sucedido. Posteriormente, el 20 de agosto de 2018, el apelante fue despedido.

Si bien nuestro ordenamiento jurídico penaliza la determinación patronal de despedir a un empleado sin justa causa a tal fin, según esbozado, también contempla ciertas instancias que imprimen legitimidad a un despido. Constituye justa causa para la cesantía de un empleado que este incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada. Ello, incluye la actitud del empleado de rendir su trabajo en forma deficiente, tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por la institución. De la misma manera, la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, se entienden como justa causa suficiente para validar el quehacer de un patrono al cesantear a sus empleados. Ello así, toda vez el reconocimiento a la autoridad patronal *bona fide* de modificar el curso de los negocios de su empresa para optimizar los mismos.

En el presente caso, se estableció que el despido del apelante se debió a la violación reiterada de las normas y políticas de seguridad de la institución, según antes desglosados. Así, ante la inexistencia de prueba en contrario que efectivamente acredite la arbitrariedad aducida por el apelante, así como, también, dado el incumplimiento de la carga probatoria requerida para prevalecer en acciones al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, ninguna transgresión a sus términos podemos resolver. En consecuencia, las propias actuaciones del apelante validan la decisión del apelado al momento

¹⁵ Íd., pág. 118.

de dar por terminada la relación laboral entre ambos habida, por lo que el despido fue justificado.

Por otro lado, tal cual esbozado, una reclamación bajo la Ley Núm. 100, *supra*, tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa. La antedicha presunción es de carácter controvertible y, en casos donde se alega discrimen por razón de edad, la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestre que: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) fue despedido; (3) estaba calificado para ocupar el puesto; y (4) fue reemplazado por alguien más joven. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la referida presunción. Contrario a sus argumentos, el apelante no probó un caso *prima facie* de discrimen. Ciertamente, se desprende del expediente ante nos que el apelante tiene sesenta y siete (67) años de edad, por lo que pertenece a la clase protegida por la Ley Núm. 100, *supra*, y que por sus años de experiencia estaba calificado para ocupar el puesto del cual fue despedido. Ahora bien, las admisiones del apelante en su deposición exponen claramente que la persona con menor antigüedad, menos cualificaciones, considerablemente más joven y quien el aquí apelante arguye que lo sustituyó en su puesto de oficio, no labora para el apelado, sino para el HIMA. Es decir, el apelante no fue reemplazado por una persona más joven, toda vez que esta otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido no se benefició del despido del apelante, pues únicamente fungió como interino mientras buscaban a alguien que ocupara la respectiva vacante. Lo antes expuesto necesariamente implica que, a la luz de los hechos probados, esta Curia también coincide con la improcedencia de la causa de acción sobre discrimen por razón de edad incluida en la demanda de epígrafe. Respecto al

acto de discrimen alegado, no podemos sino firmemente resolver que el apelante incumplió totalmente con establecer la carga probatoria y los elementos de hecho requeridos por la Ley Núm. 100, *supra*, para activar un caso *prima facie* a tal fin. Por tanto, a la luz de la norma antes expuesta, y la carencia de hechos constitutivos de discrimen, no podemos sino validar la corrección en cuanto a desestimar la causa de acción invocada bajo el palio de la Ley Núm. 100, *supra*.

En mérito de todo lo antes expuesto, sostenemos la corrección de la *Sentencia* apelada. La presente disputa presenta una cuestión estrictamente de derecho que fue adecuadamente dispuesta por la sala de origen. Siendo así, y ante la inexistencia de prueba que controvirtiera los hechos establecidos por la parte apelada, resolvemos que no procede imponer un criterio distinto al resuelto.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* apelada.

Lo acordó el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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