

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
Panel II

CARMEN ORAMA RUIZ  
Apelante

v.

HONEYWELL AEROSPACE DE  
PUERTO RICO, INC.  
Apelados

KLAN202101027

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia  
Sala de Aguadilla

Caso Núm.  
AG2019CV00172

Sobre:  
Despido Injustificado;  
Violación a la Ley  
Núm. 45-1935, según  
enmendada; Daños y  
Perjuicios; Ley Núm.  
44-1985, según  
enmendada; Ley Núm.  
100-1959, según  
enmendada

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Adames Soto

Adames Soto, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2022.

Comparece la Sra. Carmen Orama Ruiz (señora Orama Ruiz o apelante), solicitando que revoquemos una *Sentencia* emitida el 27 de octubre de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Aguadilla. (TPI). En el contexto de un pleito donde fueron esgrimidas varias causas de acción por asuntos laborales, el TPI declaró ha lugar una *Moción de sentencia sumaria* interpuesta por Honeywell Aerospace of Puerto Rico, Inc. (Honeywell o apelada), en consecuencia, desestimando la demanda presentada por la señora Orama Ruiz.

Nos corresponde verificar *de novo* la petición de sentencia sumaria que dio lugar a la desestimación de la causa de acción de la apelante,

junto al escrito en oposición a tal solicitud, para determinar sobre la corrección del curso decisorio apelado.

Adelantamos que hemos decidido confirmar.

### **I. Resumen del tracto procesal**

El 29 de febrero de 2019, la señora Orama Ruiz instó una *Demanda sobre despido injustificado; violación a la Ley Núm. 45-1935, según enmendada; daños y perjuicios; Ley Núm. 44-1985, según enmendada; y Ley Núm. 100-1959, según enmendada en contra de Honeywell*. Alegó haber sido empleada de Honeywell desde el 2011, donde se desempeñó inicialmente como Analista I y II, hasta su posterior despido el 2 de abril de 2018. Añadió que, cuando fue cambiada al equipo de Aftermarket Mechanical Components and Sub-Systems (MSC) bajo la dirección de la señora Carrie Kendrick, sufrió acoso laboral y un ambiente hostil de trabajo. Por otro lado, sostuvo que aun cuando sus primeras evaluaciones fueron buenas, no se le otorgó el aumento del salario que le correspondía. Adujo, que empleados a tiempo parcial con menos tiempo y preparación académica que ella, recibieron hasta un 6% de aumento de su salario. Aseveró haberse querellado varias veces ante la oficina de recursos humanos de Honeywell, y ante su supervisor inmediato, el Sr. Eduardo Galíndez, sobre el patrón de acoso laboral, represalias y sobre el ambiente hostil que estaba sufriendo. Sin embargo, afirmó que Honeywell, de manera negligente y/o culposa, no tomó acción al respecto, ni realizó una investigación sobre las múltiples querellas de acoso laboral y ambiental que interpuso. Afirmó que posteriormente fue referida a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, quien le recomendó reposo. No obstante, fue despedida el 2 de abril de 2018, a pesar de que Honeywell tenía pleno conocimiento de la discapacidad mental de depresión severa que sufría, causada por el ambiente hostil de trabajo y el patrón de acoso laboral. Ante ello, alegó que su despido fue

uno injustificado. Además, esgrimió que Honeywell le ofreció una mesada de \$7,441 a cambio de que firmara un relevo de responsabilidad total, el cual no suscribió. Por tanto, solicitó que se le indemnizara por los daños y perjuicios causados por hostigamiento laboral, represalias, despido injustificado y discrimen por impedimento.

En respuesta, Honeywell presentó *Contestación a demanda*, negando las alegaciones en su contra y levantando varias defensas.

Entonces, tras finalizarse el descubrimiento de prueba, Honeywell interpuso una *Moción en solicitud de sentencia sumaria*, aduciendo que no existían hechos esenciales en controversia, lo cual sostuvo mediante la inclusión de varios documentos.<sup>1</sup> Alegó que ninguna de las causas de acción incluidas en la *Demanda* eran meritorias, por lo que procedía su desestimación sumaria. En cuanto a la reclamación de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, reclamó que los hechos incontrovertibles del caso demostraron que medió justa causa en el despido. Sobre lo mismo, explicó que, de los documentos oficiales, declaraciones juradas y las propias admisiones de la señora Orama Ruiz bajo juramento, se desprendía que ésta nunca cumplió con las expectativas y requerimientos del puesto de *Specialist Sr. Product Mrktg*, del departamento de *Marketing Product Management (M&P)*. Aseveró que la prueba incontrovertible demostró que la señora Orama Ruiz presentó serias deficiencias en términos de desempeño en su nuevo puesto, y que, a pesar de las oportunidades que les fueron brindadas, no logró las mismas. Como resultado de su pobre ejecutoria en el puesto nuevo, fue objeto de evaluaciones negativas e incluso, colocada en un *Performance Improvement Plan (PIP)* para lograr que mejorara sus ejecutorias, advirtiéndosele sobre la posibilidad de perder su empleo si no lograba

---

<sup>1</sup> Deposition de la Sra. Carmen Orama Ruiz; *Code of Business Conduct* de Honeywell; *Employees and Applicants with Disabilities Policy* (Policy #2079); *Performance Improvement Plan* de la señora Orama Ruiz y cursos tomados por la señora Orama Ruiz.

cumplir satisfactoriamente con los requisitos establecidos. Sostuvo, que la señora Orama Ruiz no logró cumplir con las metas establecidas en el PIP, ni elevar su productividad, como tampoco el comportamiento al nivel requerido. Por lo cual, dio por terminada la relación de empleo existente con la señora Orama Ruiz. Respecto a la reclamación de discrimen por impedimento bajo la *American with Disabilities Act* (ADA), y en virtud de la Ley Núm. 44-1985, ante un presunto diagnóstico de depresión mayor, Honeywell reclamó que debía desestimarse por falta de jurisdicción. En específico, arguyó que debía desestimarse por no haber agotado los remedios administrativos requeridos por ese estatuto, y por haber mediado justa causa para el despido, habiéndose presentado una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Esgrimió que, según admitió la propia apelante en la toma de deposición que le fue realizada, ésta no contaba con prueba documental ni testifical que estableciese que la verdadera razón para su despido fuera su alegado diagnóstico de depresión mayor. Asimismo, en la toma de deposición ésta admitió que su reclamación de despido discriminatorio se amparaba en meras creencias y especulaciones. Sobre las alegaciones de despido por represalias por haberse reportado y recibido los beneficios del Fondo del Seguro del Estado, sostuvo que tampoco procedían, al quedar demostrado que el despido obedeció a los problemas en el desempeño de la señora Orama Ruiz. Al respecto, señaló que, en la toma de su deposición, la señora Orama Ruiz admitió que su alegación de represalias se amparaba en meras creencias y especulaciones de su parte. Respecto a la reclamación sobre daños y perjuicios por presuntamente haber sido víctima de hostigamiento laboral, Honeywell manifestó que también debía desestimarse, toda vez que, a la fecha de la presentación de la *Demanda*, no existía una causa de acción por hostigamiento laboral reconocida en Puerto Rico. Además, sostuvo que la

presunta conducta imputada a los supervisores estaba cubierta por la inmunidad patronal que le cobija en virtud de la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1955, según enmendada, conocida como la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Indicó que los actos y/o conducta que la señora Orama Ruiz les imputaba a sus supervisores, estaban directamente relacionados a las funciones de éstos en el lugar de trabajo.

En desacuerdo, la señora Orama Ruiz interpuso su *Oposición a solicitud de sentencia sumaria*, reiterando los argumentos presentados en la *Demanda*. Acompañó su escrito con copia de varios fragmentos de las deposiciones tomadas a: la Sra. Rebeca Blás, de la oficina de recursos humanos de Honeywell; a la Sra. Carrie Kendrick, ex supervisora de Honeywell; y, al Sr. Bobby Sohi, ex supervisor de Honeywell; además de una copia de su evaluación, realizada el 12 de julio de 2016, por el Sr. Manuel Quinones Rinaldi.<sup>2</sup> En esencia, aseguró que existían controversias de hechos materiales en controversia, y cuestiones de credibilidad que dirimir, que impedían la resolución sumaria del pleito. En lo particular, planteó que había controversia respecto a si: sufrió hostigamiento y acoso laboral en su empleo en Honeywell; sufrió discriminación en su empleo por parte de Honeywell debido a su condición de salud; sufrió represalias a manos de Honeywell por haberse reportado ante el Fondo del Seguro del Estado; si su despido fue justificado. Por lo cual, aseveró que procedía que se ventilara la controversia en sus méritos. Al día siguiente, la señora Orama Ruiz instó una *Moción complementando la oposición a sentencia sumaria* a los fines de someter un anejo que no se había incluido.

El 6 de octubre de 2021, Honeywell presentó una *Réplica a oposición a moción de sentencia sumaria*. Precisó que el escrito de

---

<sup>2</sup> Depositiones tomadas el 23 de marzo de 2021, 29 de marzo de 2021 y 19 de febrero de 2021, respectivamente.

oposición no cumplía con las disposiciones aplicables de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, ni controvertía de manera individual y específica los hechos que presentó en su solicitud. Por tanto, alegó que no existía una controversia real, sustancial ni genuina en cuanto a ninguno de los hechos materiales presentados en su *Moción en solicitud de sentencia sumaria*. En apoyo a sus planteamientos, acompañó su *Réplica* con copias de las respectivas deposiciones tomadas a los señores Carrie Kendrick, Bobby Sohi y Rebeca Blás.

El 22 de octubre de 2021, la señora Orama Ruiz instó una *Moción solicitando término* para duplicar a la réplica a oposición a moción de sentencia sumaria. No obstante, el 26 de octubre de 2021, el TPI dictó una *Orden* denegándola.

Así las cosas, el TPI atendió los respectivos argumentos y documentación presentada por las partes respecto a la moción dispositiva pendiente, y, luego de formular ciento treinta y uno (131) determinaciones de hechos sobre los cuales determinó que no había controversia, emitió la *Sentencia* cuya revocación nos solicita la apelante, declarando ha lugar la *Moción en solicitud de sentencia sumaria* instada por Honeywell, en consecuencia, desestimando la *Demanda* presentada por la señora Orama Ruiz.<sup>3</sup>

En desacuerdo, la señora Orama Ruiz incoó una *Moción de reconsideración y/o enmiendas o determinaciones de hechos adicionales*. Sin embargo, al día siguiente, el TPI la denegó.

Insatisfecha, la señora Orama Ruiz acude ante este Tribunal de Apelaciones mediante recurso de apelación, planteando los siguientes errores:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al declarar con lugar la moción de sentencia sumaria cuando existen controversias de hechos sustanciales, incluyendo asuntos de

---

<sup>3</sup> Para revisar las ciento treinta y uno (131) determinaciones de hechos, refiérase a las páginas 1119-1134.

credibilidad, que ameritaban que la controversia se dilucidara en sus méritos.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al declarar no ha lugar la solicitud de la parte demandante-apelante de enmendar y/o añadir hechos adicionales, cuando los mismos surgen de la prueba presentada y del récord ante la consideración del Honorable Tribunal.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al declarar Con lugar la moción de sentencia sumaria sin permitirle a la parte demandante-apelante, sin permitirle presentar su *Dúplica a la réplica a oposición de sentencia sumaria* presentada por la parte demandada-apelada escrito, escrito que tomó en consideración al desestimar la demanda, a pesar de hacerse la solicitud de duplicar oportunamente y dentro de los términos concedidos por las Reglas de Procedimiento Civil.

Habiéndole concedido término a Honeywell para que presentara escrito en oposición, este compareció de manera oportuna, mediante *Alegato de la parte apelada*. Contando con la comparecencia de ambas partes del caso, procedemos a resolver el recurso presentado.

## **II. Exposición de Derecho**

### **A. Función revisora del foro apelativo con respecto a la sentencia sumaria dictada por el foro primario**

Al evaluar la concesión o denegatoria de una solicitud de sentencia sumaria, este Tribunal se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia y deberá aplicar los mismos criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, y su jurisprudencia interpretativa imponen al foro primario. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015). Además, este Tribunal deberá revisar que la solicitud de sentencia sumaria y su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

Asimismo, nos corresponde exponer cuáles son los hechos materiales en controversia y cuáles están incontrovertidos, en cumplimiento con las exigencias de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4. De entender que los hechos materiales estaban realmente incontrovertidos, nuestra revisión quedará limitada a

auscultar si el tribunal apelado aplicó el derecho correctamente. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 119.

Los criterios que este Foro debe seguir al atender la revisión de una sentencia sumaria dictada por el foro primario han sido enumerados con exactitud por nuestro Tribunal Supremo. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra.

Al tenor, debemos:

- 1) examinar *de novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario;
- 2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, *supra*;
- 3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos;
- 4) y de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos debe proceder a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

Al ejercer nuestra función revisora de las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia respecto a una sentencia sumaria, estamos limitados de dos maneras; (1) solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, (2) solo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra. El primer punto se enfoca en que las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. Mientras que el segundo limita la facultad del foro apelativo a revisar si en el caso ante su consideración existen controversias reales en cuanto a los hechos materiales, pero no puede adjudicarlos. *Íd.*, pág. 115. También, se ha aclarado que al foro apelativo le es vedado adjudicar los



hechos materiales esenciales en disputa, porque dicha tarea le corresponde al foro de primera instancia. *Vera v. Bravo*, 161 DPR 308, 335 (2004).

### **B. Discrimen por razón de impedimento**

El Art. II, sec. 1 de la Constitución de Puerto Rico expresamente reconoce la dignidad e igualdad del ser humano como derechos fundamentales. A su vez, el referido artículo establece una prohibición constitucional contra el discrimen, la cual dispone que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”. Art. II, sec. 1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, ed. 2016, pág. 275. Como corolario de lo anterior, la Asamblea Legislativa ha creado varias leyes cuyo fin es extender las garantías constitucionales al ámbito laboral. Entre dichos estatutos se encuentra la Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRA sec. 501 *et seq.*, (Ley 44).<sup>4</sup>

La Ley 44 se adoptó con el objetivo de garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales personas con discapacidad física, mental o sensorial enfrentan tratos discriminatorios que limitan su oportunidad de participar, desempeñarse y competir adecuadamente en el campo laboral. *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009). Esto es, dicho estatuto se aprobó con el fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales, para ampliar sus oportunidades de empleo y prohibir el discrimen en el empleo contra tales personas. *Ríos v. Cidra Mfg. Oper. Of P.R. Inc.*, 145 DPR 746, 749 (1998). Para garantizar dichos objetivos, el Art. 9 de la Ley 44, *supra*, establece que los patronos “vendrán obligados a llevar a cabo acomodos

---

<sup>4</sup> En nuestra jurisdicción, la Ley Núm. 44 equivale al “Americans with Disabilities Act”, *infra*, en la esfera federal y la misma ha sido enmendada con el fin de atemperar la legislación estatal con el estatuto federal. Véase, *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 DPR 1 (1995).

razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas, trabajar efectivamente al máximo de su productividad”.<sup>5</sup> De manera que, el patrono tiene una obligación impuesta por ley, con respecto a sus empleados que padezcan de algún impedimento, de proveerle acomodo razonable, salvo que éste demuestre que tal acomodo razonable representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. *Íd., Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, supra, págs. 684-685.

Por otra parte, el Art. 1 del referido estatuto, en lo pertinente, dispone:

A los efectos de esta ley los siguientes términos, tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) [...]

(b) **“Acomodo razonable”** Significará el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos.

Significará, además, la adaptación, modificación, medida o ajuste adecuado o apropiado que deben llevar a cabo las instituciones privadas y públicas para permitirle o facultarle a la persona con impedimento cualificada a participar en la sociedad e integrarse a ella en todos los aspectos, inclusive, trabajo, instrucción, educación, transportación, vivienda, recreación y adquisición de bienes y servicios.

(c) [...]

(d) **“Persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales”** Significará toda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable.

Se entenderá, además, que es una persona con impedimentos bajo la protección de esta ley, toda aquella persona cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades principales del diario vivir; que la persona tenga un historial previo de esa condición o se le considere como que tiene dicho impedimento aún cuando no lo tiene.

(e) **“Persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas”** Significará una persona con impedimento quien, con o sin acomodo razonable está capacitada para desempeñar las tareas esenciales de una ocupación en el

---

<sup>5</sup> 1 LPRA sec. 507a.

empleo que mantiene, retiene o solicita, y pueda e interesa participar en todas las actividades de naturaleza económica y cívico-social del quehacer diario.

Para los propósitos de esta ley se le dará consideración al juicio del patrono en términos de qué funciones son esenciales. Si un patrono ha preparado una descripción escrita del trabajo antes de anunciar la posición tal descripción se considerará como evidencia de las funciones esenciales del trabajo.<sup>6</sup>

Para quedar cobijado por la Ley 44, y que el patrono esté obligado a brindar acomodo razonable, el empleado tendrá que demostrar: (1) que es una persona con impedimento según lo define la ley, y (2) que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable. *García v. Darex P.R. Inc.*, 148 DPR 364 (1999). Una condición física, mental o sensorial se considera un impedimento cuando dicha condición obstaculiza o limita sustancialmente una actividad importante de la vida. De lo anterior surge, en lo pertinente al caso de autos, que para que un empleado se encuentre cobijado bajo la Ley 44, *supra*, éste debe verse limitado en su desempeño laboral como consecuencia de su impedimento. Una vez un empleado ha formalizado una solicitud de acomodo razonable, el patrono está obligado a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta posible conceder el remedio solicitado y la forma en que éste puede concederse. A Acevedo Colom, *Legislación del Trabajo Comentada*, 7ma ed., 2001, págs. 285-286, según citado en *Morales Bengochea v. Banco Popular*, *supra*.

### **C. Represalias y Acoso Laboral**

En nuestra jurisdicción las acciones por represalias se rigen por la Ley Núm. 115-1991, conocida como Ley de Represalias, (Ley 115). El referido estatuto fue aprobado con el objetivo de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en su contra por éstos ofrecer algún testimonio o información, sea de forma verbal o de forma escrita, ente un foro administrativo, legislativo o judicial en Puerto

---

<sup>6</sup> 1 LPRA sec. 501 (b), (d) y (e).

Rico. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-136 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 765 (2011). Además, mediante la Ley Núm. 169-2014, se enmendó la ley de represalias para incluir y proteger las expresiones de los empleados en los procedimientos de la empresa o ante una persona en una posición de autoridad en la empresa, siempre que dicha expresión no sea difamatoria ni divulgue información privilegiada de la empresa. En lo pertinente, la referida ley establece:

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. Art. 2, Ley Núm. 115, 29 LPRa sec. 194a (a).

A su vez, la Ley 115 prescribe el procedimiento para instar una acción por violación a sus disposiciones y los requisitos probatorios para que esta subsista. Sobre esto último, el Art. 2 (c) dispone:

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 *et seq.* de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.<sup>7</sup>

En atención a ello, el Tribunal Supremo ha establecido que [p]ara tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria, el empleado tendrá que probar: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684

---

<sup>7</sup> 29 LPRa sec. 194a (c).

(2005). Se debe notar que la ley crea una presunción *juris tantum* de violación a favor del querellante, al disponer que éste establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra en el empleo. *Íd.*

Por otra parte, al presente nuestro ordenamiento jurídico no reconoce una causa de acción por acoso laboral, a pesar de algunas acciones dirigidas hacia ese fin por la Legislatura.<sup>8</sup> No obstante, el Tribunal Supremo ha reconocido que determinada conducta patronal, constitutiva de un ambiente de hostigamiento y persecución, podría violar el derecho a la intimidad de un obrero y, en consecuencia, conllevaría la imposición de responsabilidad en el patrono y la obligación de responder por los daños y perjuicios causados. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178, 208 (1998). Esto es, por ejemplo, aquella conducta del patrono que sea arbitraria, irrazonable y caprichosa; que genere una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estancia en el trabajo; que sea originada por motivos ajenos al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo, entre otras, conllevarían la imposición de responsabilidad del patrono y el resarcimiento de daños, toda vez que dicha conducta atenta contra el derecho a la intimidad del obrero. *Íd.*, pág. 209.

Ahora bien, el mero sentimiento de incomodidad en el empleo por alguna situación laboral no configura una violación del derecho a la intimidad imputable al patrono. *Íd.*, pág. 208. Habida cuenta de lo anterior, el empleado-reclamante tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y que son constitutivas de ataques nocivos a su dignidad e integridad. *Íd.* Ante este tipo de reclamación, los tribunales deben

---

<sup>8</sup> Véase, por ejemplo, el P. de la C. 79 de 2 de enero de 2013 y el P. del S. 744 de 13 de septiembre de 2013.

evaluar la prueba presentada por las partes y determinar si, en efecto, las actuaciones del patrono transgreden los derechos del empleado o si constituyen gestiones administrativas legítimas. *Íd.*, pág. 209.

**D. Despido Injustificado: Ley Núm. 80**

En reiteradas ocasiones nuestro más Alto Foro ha enfatizado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). La Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 LPRC sec. 185 *et seq.*, (Ley 80), regula las acciones relacionadas con el despido injustificado de un empleado. Este estatuto fue aprobado con el propósito expreso de proteger a los trabajadores y desalentar los despidos injustificados. *Íd.* Véase, además, *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010). El mismo provee un remedio de compensación económica a los empleados cuyos patronos actúen en contravención a sus disposiciones. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001).

Las personas cubiertas por las garantías de la Ley Núm. 80, lo son los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 906. En ese sentido, para que prospere una acción de despido injustificado al amparo de la Ley 80, el demandante tiene que demostrar que: (1) es un empleado; (2) que trabajaba mediante [alguna clase de] remuneración; (3) laboraba a tiempo indeterminado; y (4) fue despedido sin [haber mediado] justa causa. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 710 (2010) (Sentencia) citando C. Zeno Santiago, *El despido y la política social en nuestro estado de Derecho*, 34 Rev. Jur. UIPR 213, 215-216 (2000). El Art. 1 de la Ley 80,<sup>9</sup> establece que todo empleado que

---

<sup>9</sup> 29 LPRC sec. 185a.

haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. A su vez, la Ley 80 crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado; o sea, en una acción por despido injustificado, el ordenamiento jurídico le impone al patrono el peso probatorio; de manera que, corresponde al patrono demostrar que hubo justa causa para el despido. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

Es de importancia matizar, que la Ley 80 no proscribire la acción de despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa.<sup>10</sup> A tenor, aunque bajo el referido estatuto se presume que el despido es injustificado, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Así pues, si existe justa causa, éste puede ser despedido. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

### **III. Aplicación del derecho a los hechos**

a.

Comenzamos abordando el primer señalamiento de error alzado por la apelante, en el que se aduce que no procedía dictar la sentencia sumaria, en tanto sí había hechos medulares en controversia que dilucidar en juicio plenario.

Ya hemos dicho que como paso inicial al revisar una sentencia emitida de forma sumaria, nuestra función revisora exige que evaluemos si la moción dispositiva cuyo remedio fue concedido, y el escrito en oposición a esta, **cumplieron con los requisitos de forma que impone la Regla 36.3(a) y (b) de Procedimiento Civil, supra, respectivamente.**

---

<sup>10</sup> Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-211 (2000).

Entonces, refiriéndonos primero a la moción de sentencia sumaria presentada por Honeywell, no hay duda de que cumplió a cabalidad con las referidas formalidades. De lo cual valga resaltar que presentó un listado de ciento setenta y uno hechos medulares, que propuso como incontrovertidos, citando la prueba documental para cada uno de estos, que, adujo, los sustentaban, e incluyéndola en abultado apéndice. Superado lo anterior, entonces procedió a discutir los fundamentos en derecho para que fuera concedida su solicitud.

Sin embargo, al examinar el escrito en oposición a sentencia sumaria presentado por la apelante, juzgamos que no se atuvo al rigor de los requisitos dimanantes de la Regla 36.3(b)(2) y (3). En específico, no proveyó una lista de los párrafos enumerados por Honeywell que estuvieran realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de la prueba documental que los controvertiera, además de la enumeración de los hechos que no estuvieran en controversia, indicando los párrafos o páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible que los estableciera. Contrario a ello al requerimiento que impone la Regla 36.3(b)(2) aludida, la apelante optó por argumentar de maneral general sobre los hechos alegados en la moción de sentencia sumaria, aludiendo a cierta prueba documental, pero sin ajustarse el orden de los párrafos que precisa la regla de procedimiento civil aludida y la presentación de prueba documental específica para rebatirlos. Al así hacerlo se expuso a que el foro primario no tuviera la obligación de considerar los hechos que propuso. Regla 36.3(d), *supra*.

En la misma línea, cabe resaltar que las meras afirmaciones no derrotan la viabilidad de resolver un litigio sumariamente.<sup>11</sup> En este caso, una vez Honeywell presentó evidencia documental para sostener cada uno de los hechos medulares que juzgaba medulares para resolver

---

<sup>11</sup> *Roldán Flores v. M. Cuebas*, *supra*; *Rodríguez Méndez v. Láser Eye*, 195 DPR 769 (2016).



la controversia, correspondía a la señora Orama Ruiz controvertirlos, según fueron enumerados, a través de contradecларaciones juradas y otra prueba documental.<sup>12</sup> Sin embargo, vista de manera integral la moción en oposición a sentencia sumaria presentada, esta solo se limitó a promover presuntos hechos incontrovertidos adicionales, que resultaron acumulativos, como consecuencia de no haber impugnado con rigor los hechos presuntamente incontrovertidos presentados por Honeywell en su moción de sentencia sumaria.

Notamos que, a pesar del apelante aseverar ante nosotros que sí fueron controvertidos los hechos medulares señalados por Honeywell en la moción de sentencia sumaria, en el escrito de apelación **no** se detuvo a mostrarnos, menos señalarnos, cuáles de dichos hechos en concreto fueron controvertidos, y mediante qué prueba documental, sin alusión alguna a la enumeración que de los tales hiciera la parte apelada en dicha moción. Se debe saber que no basta con que afirmara en el escrito de apelación que *los hechos fueron controvertidos*, sino que venía obligado a precisar cuáles de los ciento setenta y uno de los hechos presentados en la moción de sentencia sumaria fueron efectivamente controvertidos en específico, y, claro está, la prueba documental que sirviera para tal propósito. Sin embargo, en el escrito en oposición a sentencia sumaria, ni el de apelación ante nosotros, se precisó sobre los hechos incontrovertidos propuestos, mucho menos fue señalada la prueba documental que los controvertiera.

De lo anterior se sigue que, atendiendo propiamente los hechos que fueron propuestos como incontrovertidos por Honeywell, coincidimos con el foro apelado en que fueron debidamente establecidos como tales por la prueba documental que se anejó, sin que pudieran ser

---

<sup>12</sup> Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*.

efectivamente controvertidos por la apelante mediante su oposición a sentencia sumaria, por lo que se han de tomar como probados. Por tanto, partimos de la misma enumeración de hechos no controvertidos realizada por el tribunal *a quo* en la sentencia apelada, restando por determinar si la aplicación de derecho fue certera.

Mediante la abundante prueba documental presentada por Honeywell, se logró establecer como un hecho incontrovertido el cuidadoso método de evaluación que ésta seguía con sus empleados, lo cual no fue la excepción en el caso de la apelante. La misma prueba reveló las distintas avenidas exploradas por Honeywell con la apelante para que ésta cumpliera con las expectativas de la plaza *Specialist Sr. Product Mrktg*, una vez que resultó seleccionada. Sin embargo, los documentos presentados por Honeywell, no controvertidos, lograron establecer las dificultades enfrentadas por la apelante en cumplir con las expectativas en la referida plaza de trabajo, y las múltiples oportunidades y herramientas diseñadas por la apelada para que mejorara su desempeño, sin éxito. No fue controvertida la información relacionada al plan de mejoramiento confeccionado en favor de la apelante, cuyas expectativas no fueron cumplidas y resultaron finalmente en su despido.

Es bajo el anterior trasfondo fáctico, establecido por la prueba documental incluida por Honeywell, el que nos pone en posición de concluir que el despido de la apelante aconteció mediando una justa causa. Es decir, no acontecen los supuestos que la Ley 80 prevé en los casos en que se aduce medió un despido injustificado, en tanto la prueba documental presentada, por el contrario, dirige nuestra decisión a sostener la justificación del despido.

Claro, lo anterior condiciona en gran medida el análisis de las demás causas de acción presentadas por la apelante, referentes al

despido por alegada represalias y discrimin. Es decir, establecido que el despido de la apelante no fue injustificado, (fue justificado), según así definido por la Ley 80, ello tiene efecto en las restantes alegaciones de la demanda. De esta manera, habiéndose establecido que la causa del despido fue justificada, quedó derrotada la alegación de que dicha determinación patronal fue un acto en represalias por la apelante haber recibido servicios en el Fondo de Seguro de Estado. En consecuencia, cabía desestimar la causa de acción iniciada bajo la Ley 115, tal como lo hizo el tribunal *a quo*.

Por lo explicado, la apelante tampoco pudo establecer su causa de acción bajo la Ley 44, faltando la identificación de la prueba documental que nos pusiera en posición de apreciar siquiera un conflicto en los hechos identificados como incontrovertidos, referentes a las causas del despido. De nuevo, auscultada la prueba documental sometida por las partes, resulta inescapable la conclusión de que el despido de la apelante respondió al proceso de evaluación previsto por Honeywell para sus empleados, en este caso la apelante en particular, cuyo resultado fue la verificación del pobre desempeño de ésta en la plaza que ocupaba, a pesar del plan de mejoramiento que se le extendió. Tal afirmación derrota el señalamiento de que el despido fue un mero pretexto de Honeywell para encubrir otra presunta causa, como el discrimin o la represalia, y de aquí que quepa confirmar la desestimación de todas las causas de acción incluidas en la demanda. Aunque reiteremos, visto que presentada una petición de sentencia sumaria la señora Orama Ruiz no podía descansar en meras alegaciones, falló en establecer mediante prueba documental el presunto nexo causal entre el conocimiento que tenía Honeywell sobre las condiciones de salud de ésta y el despido sobrevenido, pero tampoco logró impugnar la prueba documental que sí presentó la apelada en términos de las causas del despido.

b.

Finalmente, el foro apelado no tenía obligación alguna de incluir los hechos propuestos por la apelante mediante moción de hechos adicionales. La Regla 43.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, claramente concede la potestad al foro primario de admitir nuevas determinaciones de hechos o modificar las hechas, pero no lo obliga a ello. Según manifestado por nuestro Tribunal Supremo, de la letra clara de la Regla 43 resulta obvio que el Tribunal de Primera Instancia no está obligado a hacer determinaciones de hechos y de derecho adicionales, de estimar que no procede. *Carattini v. Collazo*, 158 DPR 345 (2003); *Blás v. Hospital Guadalupe*, 146 DPR 267 (1998).

Igualmente discrecional resultaba la concesión o no de un término por el foro primario a la parte apelante para presentar dúplica a Réplica a Oposición a Sentencia Sumaria. En su recurso la apelante no logra identificar fundamento legal para sustentar que el tribunal *a quo* estuviera obligado a conceder tal oportunidad, pues, contrario a lo que afirma, no surge tal directriz de la Regla 8.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, que cita, ni está contenido en la Regla 36 del mismo cuerpo reglamentario, que, como explicamos en la exposición de derecho, se encarga de establecer los procesos gobernantes de las peticiones de sentencia sumaria.

Los errores señalados no fueron cometidos, ordenamos confirmar.

#### **IV. Parte dispositiva**

Por las razones que anteceden, confirmamos la *Sentencia* apelada.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria. La Jueza Grana Martínez concurre sin voto escrito.

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