

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

JANIZABETH SÁNCHEZ

Querellante-Apelante

v.

GFR MEDIA, LLC.

Querellado-Apelado

KLAN202200054

**Apelación**

Procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Caguas

Caso Civil Núm.:  
SJ2020CV04803

Sobre: Despido  
Injustificado  
(Procedimiento  
Sumario)

Panel integrado por su presidente, el Juez Candelaria Rosa, la Jueza Grana Martínez y la Jueza Rivera Pérez.<sup>1</sup>

Rivera Pérez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de septiembre de 2022.

Comparece la Sra. Janizabeth Sánchez (en adelante, Sra. Sánchez) mediante el presente recurso de apelación y nos solicita que revoquemos la *Sentencia* dictada y notificada el 11 de enero de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (en adelante, TPI), mediante la cual se declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada el 31 de agosto de 2021 por GFR Media, LLC (en adelante, GFR Media) y, en consecuencia, se desestimó la querrela presentada por la Sra. Sánchez.

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

**I**

---

<sup>1</sup> Conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-062 emitida el 15 de marzo de 2022, se designa a la Jueza Rivera Pérez en sustitución del Juez Ramos Torres.

El 4 de septiembre de 2020, la Sra. Sánchez presentó una querrela sobre despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como “*Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*”, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*, en contra de GFR Media.<sup>2</sup> En su escrito, la Sra. Sánchez alegó que fue despedida de su cargo sin que hubiera mediado una justa causa, por lo que tenía derecho a recibir de su patrono una indemnización al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “*Ley Sobre Despidos Injustificados*”, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* Como remedio, la Sra. Sánchez reclamó \$90,997.97 por concepto de mesada, intereses y costas, gastos y honorarios de abogados. GFR Media presentó *Contestación a la Querrela* el 2 de noviembre de 2020.<sup>3</sup> En síntesis, dicha parte negó las alegaciones de la querrela y levantó varias defensas afirmativas.

Luego de varios trámites procesales, el 31 de agosto de 2021, GFR Media presentó *Moción de Sentencia Sumaria* solicitando la desestimación de la querrela.<sup>4</sup> En su moción, expuso los hechos que dieron origen al despido de la Sra. Sánchez y alegó que este estuvo justificado. La Sra. Sánchez presentó *Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Querellada GFR Media, LCC* el 25 de octubre de 2021.<sup>5</sup> En síntesis, la Sra. Sánchez admitió varios de los hechos alegados por GFR Media, hizo una relación de los hechos que a su juicio estaban controvertidos y alegó las razones por las cuales no debía ser dictada la sentencia de forma sumaria.

---

<sup>2</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 1-2. En la *Querrela*, la Sra. Sánchez alegó que trabajó, bajo contrato sin tiempo determinado, como subditora en el Departamento de Multimedia de Primerahora.com desde el 21 de febrero de 2004 hasta que fue despedida el 19 de diciembre de 2019. Sin embargo, según la Sentencia del 11 de enero de 2022, la Sra. Sánchez ocupó un puesto como Gerente de Contenido; y la fecha de comienzo fue en el 2006.

<sup>3</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 3-6.

<sup>4</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 31-114.

<sup>5</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 115-280.

El 18 de noviembre de 2021, GFR Media presentó *Réplica a “Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria”*.<sup>6</sup> La Sra. Sánchez presentó *Dúplica a Réplica a “Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria* el 13 de diciembre de 2021.<sup>7</sup>

El 13 de diciembre de 2021, se celebró una *Vista Argumentativa*, mediante video conferencia, a la cual comparecieron las partes representadas por sus respectivos abogados. Durante la vista, las partes tuvieron la oportunidad de argumentar a favor de sus respectivas posiciones con respecto a la procedencia de la solicitud de sentencia sumaria presentada por GFR Media.<sup>8</sup>

Finalmente, el 11 de enero de 2022, el TPI emitió y notificó *Sentencia*, mediante la cual declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada GFR Media y, en consecuencia, desestimó la querrela presentada por la Sra. Sánchez.<sup>9</sup> En su dictamen, el TPI determinó que los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no había controversia sustancial eran los siguientes:

1. “En el 2006, la Sra. Sánchez comenzó a trabajar para GFR Media.
2. La Sra. Sánchez inició a ejercer labores como Productora de Contenido.
3. En el 2019, la Sra. Sánchez se desempeñaba como gerente de Contenido.
4. Como parte de sus funciones en la plaza de Gerente de Contenido, la Sra. Sánchez tenía a su cargo la supervisión de personal.
5. Los empleados que la Sra. Sánchez supervisaba ocupaban las plazas de Reporteros de Contenido.
6. Entre los deberes que la Sra. Sánchez ejercía se encontraban los siguientes: monitorear medios de noticias; redactar noticias e informes; realizar galerías; editar contenido de video; actualizar redes sociales; preparar agendas de trabajo y coordinar entrevistas.

---

<sup>6</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 284-313.

<sup>7</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 314-326.

<sup>8</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 327-329.

<sup>9</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 330-344.

7. Como supervisora, la Sra. Sánchez tenía que cumplir con las políticas de la empresa y ello incluía poner en vigor el manual de empleados de GFR Media.
8. La Sra. Sánchez recibió el manual de empleados de GFR Media.
9. El manual de empleados de GFR Media disponía que los empleados no podían utilizar la propiedad de la empresa para fines personales.
10. El manual de empleados de GFR Media incluía una política de hostigamiento sexual.
11. La Sra. Sánchez conocía que en GFR Media no se podía utilizar lenguaje sexual, así como tampoco hostigar sexualmente a empleados, contratistas o terceros.
12. La señora Milvia Archilla supervisó a la Sra. Sánchez mientras trabajó en GFR Media.
13. El 1 de julio de 2017, GFR Media sostuvo una reunión con la Sra. Sánchez y la orientó sobre la necesidad de que cesara el uso de Netflix en horas de trabajo, la extensión de períodos de fumaren exceso de quince (15) minutos, comentarios per[so]nales en horas de trabajo y el uso de la computadora de la empresa para asuntos personales en horas laborables.
14. La Sra. Sánchez admitió que en el 2017 su supervisora le llamó la atención por el uso excesivo de Netflix.
15. El 30 de julio de 2017, GFR Media sostuvo otra reunión con la Sra. Sánchez en atención a un incidente durante una sesión de fotografías a unos peloteros de la Liga Doble A, la cual se llevó a cabo en el Hotel Caribe Hilton el 29 de junio de 2017.
16. En relación con dicho incidente, a la Sra. Sánchez se le llamó la atención debido a que algunos empleados se quejaron por un comportamiento de su parte que no era profesional y que afectaba a la empresa.
17. La Sra. Sánchez reconoció que el fotógrafo que GFR Media asignó para trabajar la referida sesión, el señor André Kang, presentó una queja por comentarios que ella profirió a los peloteros respecto a que tenían que ponerse más sexys y sueltos.
18. La Sra. Sánchez fue orientada sobre la Ley de Hostigamiento Sexual en el empleo y la responsabilidad de los gerenciales de evitar un ambiente hostil en el lugar de trabajo, así como de la necesidad de evitar comentarios impropios o sexistas.

19. La Sra. Sánchez recibió un memorando titulado Deficiencias en destrezas de liderazgo el 9 de octubre de 2018.
20. Por medio de dicho memorando, GFR Media comunicó a la Sra. Sánchez unas acciones sobre deficiencias en el cumplimiento de sus deberes que impactaban negativamente la sección de primerahora.com y constituía una desviación del comportamiento esperado de los empleados.
21. Las incidencias de pobre desempeño y de conducta impropia que fueron señaladas en dicho memorando fueron las siguientes: una cantidad considerable de noticias con errores ortográficos que no habían pasado por un proceso adecuado de edición; el incumplimiento con el envío de la agenda de trabajo al equipo, y comentarios relacionados a un masajista que hicieron sentir incómodos a varios compañeros de trabajo.
22. Además, en dicho memorando se le recordó a la Sra. Sánchez sobre la política de GFR Media de no tolerancia a comentarios que pudieran alterar el desempeño del trabajo de otros empleados y atentar contra un ambiente de trabajo adecuado.
23. La Sra. Sánchez firmó el memorando de 9 de octubre de 2018.
24. El 24 de octubre de 2019, a la Sra. Sánchez se le llamó la atención debido a que uno de sus compañeros de trabajo se quejó por un comentario suyo respecto a que se iría temprano del trabajo.
25. Con anterioridad al 24 de octubre de 2019, la Sra. Sánchez había realizado una expresión similar en cuanto a irse antes de culminar su jornada de trabajo.
26. GFR Media preparó, por conducto del señor Carlos R. Fontánez Tirado, un informe sobre el uso del internet por parte de la Sra. Sánchez entre los meses de noviembre a diciembre de 2019.
27. El señor Carlos R. Fontánez Tirado era empleado de GFR Media y ocupaba la plaza de *IT Administrator-Communications*.
28. Para el periodo de noviembre a diciembre de 2019, la Sra. Sánchez utilizó propiedad de la empresa para visitar páginas de internet que no se relacionaban con sus deberes.
29. La Sra. Sánchez tuvo **trescientas veintinueve (329) sesiones en Netflix durante los meses de noviembre a diciembre de 2019.**

30. La Sra. Sánchez visitó la página de Amazon durante los meses de noviembre a diciembre de 2019.
31. La Sra. Sánchez reconoció que visitar la página de Amaz[o]n no era parte de sus deberes y tareas.
32. La Sra. Sánchez visitó la página de GAP durante los meses de noviembre a diciembre de 2019.
33. La Sra. Sánchez visitó la página de Fossil durante los meses de noviembre a diciembre de 2019.
34. La Sra. Sánchez visitó la página de Shein durante los meses de noviembre a diciembre de 2019.
35. Las visitas a las páginas de Amazon, Fossil, GAP, Netflix y Shein no formaban parte de los deberes de la Sra. Sánchez.
36. El 19 de diciembre de 2019, GFR Media despidió a la Sra. Sánchez a base del uso inadecuado de la propiedad de la empresa y las visitas a páginas de internet no relacionadas con su deber.” (énfasis en el original).

Finalmente, en su dictamen, el TPI concluyó y resolvió lo siguiente:

“En resumen, concluimos que, a base de los hechos que fueron relacionados en los escritos que tenemos ante nuestra consideración, estamos en posición de determinar que en el despido de la Sra. Sánchez medió justa causa de conformidad con la Ley 80 y su jurisprudencia interpretativa. Según expusimos anteriormente, nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe absolutamente que un patrono despidiera a un empleado. Más bien, procura evitar o castigar aquel que se realiza sin justa causa. En ese tenor, consideramos que se estableció con claridad que el despido aquí en controversia no tuvo su origen en el libre arbitrio o capricho de GFR Media, sino que respondió a causas legítimas en atención a sus normas y a un historial de conducta de la Sra. Sánchez.” (citas omitidas).<sup>10</sup>

Inconforme con dicha determinación, la Sra. Sánchez acudió ante nos el 21 de enero de 2022 mediante el presente recurso de apelación, en el cual señala la comisión de los errores siguientes:

Erró el TPI al dictar Sentencia Sumaria, cuando estaban en controversia los hechos materiales y esenciales del caso, y apoyada por documentos y declaraciones juradas sostenidos en evidencia no admisible, por ser prueba de referencia.

---

<sup>10</sup> *Íd.*, pág. 343.

Erró el TPI al determinar que el despido de la apelada fue justificado.

Erró el TPI al dictar Sentencia Sumaria cuando no se probó c[ó]mo el comportamiento de la apelante afectó el buen y normal funcionamiento del establecimiento de la apelada.

El 22 de febrero de 2022, GFR Media presentó su *Alegato en Oposición*. En síntesis, dicha parte sostuvo la corrección del dictamen emitido por el TPI y, por consiguiente, que el despido de la Sra. Sánchez estuvo justificado.

Así, contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

## II

### A.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, regula todo lo concerniente a la sentencia sumaria. El propósito de este mecanismo es disponer ágilmente de aquellos casos en los que no estén presentes hechos materiales en controversia que requieran de la celebración de un juicio en su fondo. *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010, 1024 (2020); *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 940 (2018); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

De la prueba que acompaña la moción de sentencia sumaria debe surgir de manera preponderante que no existe controversia sobre hechos medulares del caso. *Zambrana García v. ELA et al.*, 204 DPR 328, 341-342 (2020); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 577 (2001). Por ende, cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, sino que tiene que ser una que permita concluir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214.

Reiteradamente, se ha definido que “un hecho material es aquel que, de acuerdo con el derecho aplicable, puede alterar la forma en que se resuelve un caso”. *Zambrana García v. ELA et al.*, supra, pág. 341; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110 (2015). Así pues, “[e]n ausencia de una controversia de hechos materiales, el tribunal dictará sentencia si procede en derecho”. *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, supra, pág. 1024 (haciendo referencia a *Rodríguez García v. UCA*, supra, pág. 940; *Savary et al. v. Mun. Fajardo et al.*, 198 DPR 1014 (2017)).

Por otra parte, se ha señalado que no es aconsejable dictar sentencia sumaria en casos cuyas controversias versan esencialmente sobre asuntos de credibilidad o envuelven aspectos subjetivos, como lo es la intención, propósitos mentales o negligencia. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 219. Véase, además, *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 301 (1994). **No obstante, ello no impide la utilización del 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.** *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 219; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 850.

Finalmente, al evaluar la procedencia de una sentencia sumaria, los tribunales revisores nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia. *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, supra, pág. 1025; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 115. **De encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, nos corresponde entonces revisar de novo si el foro primario aplicó correctamente el Derecho.** *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, supra, pág. 1025; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 118-119. Por



tanto, “[s]i el juez se convence de que no existe una posibilidad razonable de que escuchar lo que lee no podrá conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria.” *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214.

**B.**

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, supra, ofrece una protección valiosa a aquellos empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado y despedidos injustificadamente de su trabajo. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 36-38 (2020). En estos casos, el patrono tendrá que pagarle al empleado cesanteado una indemnización comúnmente denominada como “mesada”, además del sueldo devengado hasta el despido. *Íd.*; *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015).

El pago de la mesada sirve un doble propósito. Primeramente, desalienta la práctica de despedir personal sin que exista causa justificada para ello, a la vez que le proporciona una ayuda económica al empleado quien ya no cuenta con los ingresos de su antiguo puesto. *González Méndez v. Acción Social et al.*, supra; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013).

De otra parte, según provisto en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, supra, la mesada representa el remedio exclusivo disponible a un empleado cesanteado injustificadamente frente a su ex patrono. Esto es así a no ser que existan otras causas de acción independientes al despido. *González Méndez v. Acción Social et al.*, supra; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra.

A pesar de que la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, supra, no dispone expresamente qué constituye un despido injustificado,

sí menciona varios escenarios que liberan al patrono de responsabilidad. Algunos de estos supuestos están basados en conducta atribuible al empleado mientras que otros responden al cierre, reorganización o reducción de la empresa. Véase Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664 (2018); *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

En lo concerniente específicamente al comportamiento del empleado, el esquema normativo dispone que se reputará justa causa para el despido si este: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables; o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*. Véase, además, *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*.

Por último, la Ley Núm. 80 dispone que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*. Véase, además, *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*.

Ahora bien, las circunstancias representativas de justa causa, según enumeradas en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*, constituyen meros ejemplos de acontecimientos asociados a un despido. De esta manera se reconoce que el estatuto no puede prever el universo de incidencias que puedan surgir en un

entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado.  
*SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra.*

### III

En el primer señalamiento de error, la Sra. Sánchez alega que el TPI no debió dictar sentencia sumaria a favor de GFR Media por razón de que existían hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales había controversia sustancial y porque la moción en solicitud de sentencia sumaria estaba basada en prueba que no era admisible en evidencia.

Examinada *de novo* la moción de sentencia sumaria y la moción en oposición, así como la totalidad del expediente, concluimos que el TPI actuó correctamente al acoger los hechos incontrovertidos propuestos por GFR Media. Estos hechos están sustentados en prueba que obra en el expediente y, a nuestro juicio, no fueron realmente y de buena fe controvertidos por la Sra. Sánchez en la moción en oposición a la moción de sentencia sumaria.

Por otra parte, la Sra. Sánchez alega que el TPI no debió dictar sentencia sumaria a favor de GFR Media por razón de que la moción en solicitud de sentencia sumaria estaba basada en prueba inadmisibles en evidencia.<sup>11</sup> Para sustentar su alegación, dicha parte trae a consideración que lo expresado por la Sra. María Soledad López Latoni en la declaración jurada suscrita el 31 de agosto de 2021 es prueba de referencia.<sup>12</sup> Específicamente, la Sra. Sánchez hace referencia al quinto párrafo de dicha declaración jurada, en el cual la Sra. María Soledad López Latoni expresa lo siguiente:

“5. Tengo conocimiento de que 1ro de junio de 2017, la Sra. Milvia Archilla llamó la atención a la Sra. Janizabeth Sánchez por estar accediendo a la página de Netflix en horas laborables. Además, la orientó sobre otros asuntos, incluyendo la extensión de períodos de fumar a más de quince (15) minutos; comentarios

<sup>11</sup> Véase, *Apelación*, págs. 5, 6 y 8.

<sup>12</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 85-86.

personales en horas de trabajo; y el uso de la computadora de la empresa para asuntos personales en horas laborables. Para ese momento, la Sra. Archilla era la supervisora de la Sra. Sánchez.”<sup>13</sup>

Además, la Sra. Sánchez trae a consideración que lo expresado por la Sra. Milvia Archilla Rivera en el correo electrónico enviado el 30 de junio de 2017<sup>14</sup> y el memorando fechado 9 de octubre de 2018 es también prueba de referencia.<sup>15</sup> Cabe mencionar que, más allá de alegarlo, la Sra. Sánchez no discute ni fundamenta en derecho estos planteamientos.

Analizado el expediente del caso, encontramos que GFR Media no basó su solicitud de sentencia sumaria únicamente en los documentos en cuestión. No obstante, aclaramos que la declaración jurada suscrita por la Sra. María Soledad López Latoni cumple con lo dispuesto en la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.5.<sup>16</sup> Por la naturaleza del puesto que ocupa la declarante como *Human Resources Business Partner* en GFR Media, estaba cualificada para testificar en cuanto al contenido del quinto párrafo de dicha declaración jurada.<sup>17</sup> Esta, además, demostró que tiene conocimiento personal de “los deberes y tareas que la señora Janizabeth Sánchez llevaba a cabo en la empresa; las ocasiones en que fue necesario conversar con ella en atención a sus fallas y conductas y las razones que mediaron en su despido.”<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> *Íd.*, pág. 85.

<sup>14</sup> Apéndice, *Apelación*, pág. 70.

<sup>15</sup> Apéndice, *Apelación*, pág. 71.

<sup>16</sup> La Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.5, dispone lo siguiente:

“Las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del(de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que el(la) declarante está cualificado(a) para testificar en cuanto a su contenido. Copias juradas o certificadas de todos los documentos, o de partes de éstos en que se haga referencia en una declaración jurada, deberán unirse a la misma o notificarse junto con ésta. El tribunal podrá permitir que las declaraciones juradas se complementen o se impugnen mediante deposiciones o declaraciones juradas adicionales.”

<sup>17</sup> Apéndice, *Apelación*, pág. 85.

<sup>18</sup> *Íd.*

Por otra parte, en cuanto al correo electrónico y el memorando en cuestión, la Sra. Sánchez no especifica en su escrito de apelación qué parte de lo expresado por la Sra. Milvia Archilla constituye prueba de referencia. Asumiendo que se tratara de lo expresado con respecto a los incidentes relacionados con el masajista<sup>19</sup> y el fotógrafo,<sup>20</sup> encontramos que la ocurrencia de dichos sucesos fueron admitidos por la Sra. Sánchez en su deposición.<sup>21</sup> Ahora bien, esta tampoco fue la única prueba en la que el TPI fundamentó su determinación de que el despido de la Sra. Sánchez estuvo justificado, lo cual veremos más adelante. Por lo tanto, concluimos que no tiene méritos la alegación de la Sra. Sánchez.

En el segundo y tercer señalamiento de error, la Sra. Sánchez alega que erró el TPI al determinar que el despido estuvo justificado y al dictar sentencia sumaria a favor de GFR Media a pesar de que no se probó cómo su comportamiento afectó el buen y normal funcionamiento del establecimiento de trabajo. Por estar relacionados los errores señalados, procedemos a discutirlos en conjunto.

A base de las determinaciones de hechos formuladas por el TPI, las cuales acogemos, concluimos que la Sra. Sánchez violó

---

<sup>19</sup> [...] También te recuerdo que la Empresa tiene una política de no tolerancia a comentarios que puedan alterar el desempeño del trabajo de otros empleados y atentar contra el ambiente de trabajo adecuado. **Hubo una situación donde varios compañeros se sintieron incómodos por unos comentarios de tu parte relacionados a un masajista.** Por tal razón, es importante que como líder evites hacer comentarios que puedan ser malinterpretados y creen un ambiente hostil en el empleo. [...]”. (énfasis suplido). Véase, Apéndice, *Apelación*, pág. 71.

<sup>20</sup> “Estimada Janizabath:

Te incluyo minuta de la reunión que sostuvimos hoy, viernes, **sobre la situación traída a mi atención sobre la sesión de fotos a peloteros de la Liga Doble A**, llevada a cabo ayer 29 de junio, en el Hotel Caribe Hilton.

- **Dialogamos sobre la información que me dieron otras supervisoras, en el sentido de que algunos de los empleados que trabajaron en el *shooting* se quejaron de que su comportamiento no fue profesional y que afecta la imagen de la empresa.**
- Te orienté sobre los alcances de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la responsabilidad de los gerenciales de evitar que exista o se cree un ambiente hostil en el escenario laboral.
- Por lo tanto, te advertí sobre la necesidad de evitar comentarios impropios o sexistas en el área de trabajo, ya sea dentro o fuera de la redacción. [...]”. (énfasis suplido). Véase, Apéndice, *Apelación*, pág. 70.

<sup>21</sup> Apéndice, *Apelación*, pág. 56.

reiteradamente las normas establecidas por su patrono, las cuales conocía; siguió en un patrón de conducta impropia; y no rindió su trabajo en forma eficiente.

En primer lugar, quedó probado que la Sra. Sánchez utilizó la plataforma de *streaming* Netflix durante horas laborables y a través de equipo tecnológico de la empresa. Esta conducta estaba prohibida por el Manual del Empleado de GFR Media, del cual le fue suministrada copia escrita a la Sra. Sánchez.<sup>22</sup> En lo pertinente, dicho manual dispone lo siguiente:

“USO DE SISTEMA DE INFORMACIÓN

[...]

La empresa monitoreará, vigilará y fiscalizará los sistemas de información provistos a los empleados **para constatar que sean utilizados exclusivamente para propósitos y gestiones autorizadas y relacionadas con el negocio.** En cualquier momento, sin previo aviso, la Gerencia podrá revisar las actividades de los empleados o usuarios autorizados del sistema de información.

[...]

USO DE LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA

El destruir, estropear, **dar mal uso**, usar sin autorización o abusar **de la propiedad, equipo, y maquinaria de la Empresa no será tolerado.** [...].<sup>23</sup> (énfasis suplido).

La Sra. Milvia Archilla Rivera, supervisora, sostuvo una reunión con la Sra. Sánchez el 1 de junio de 2017, en la que le llamó la atención por dicha conducta.<sup>24</sup> A pesar de que se le llamó la atención con respecto a la utilización de la plataforma de *streaming* Netflix, la Sra. Sánchez continuó haciendo uso indebido de sistemas de información y equipo tecnológico de la empresa y, en consecuencia, violando reiteradamente las normas establecidas en

<sup>22</sup> Véase Anejos 1 y 9, *Moción de Sentencia Sumaria en Apéndice, Apelación*, págs. 55 y 91, respectivamente.

<sup>23</sup> Véase Anejo 10, *Moción de Sentencia Sumaria en Apéndice, Apelación*, págs. 111 y 114.

<sup>24</sup> Véase Anejos 1 y 2, *Moción de Sentencia Sumaria en Apéndice, Apelación*, págs. 59 y 69, respectivamente.

el Manual del Empleado de GFR Media.<sup>25</sup> Entre el 2 de noviembre de 2019 y el 2 de diciembre de 2019, esta no solo utilizó dicha plataforma en trecientas veintinueve (329) ocasiones, sino que también ingresó a varias tiendas en línea (Amazon, Walmart, GAP, Fossil y Shein).<sup>26</sup> Todo ello, durante horas laborables y a través del equipo tecnológico de la empresa.<sup>27</sup> La Sra. Sánchez admitió que entrar a estas tiendas en línea no era parte de los deberes y tareas de su puesto.<sup>28</sup> Al respecto, en la moción en oposición, la Sra. Sánchez alegó lo siguiente:

“Se alega afirmativamente que las veces que tuviera la querellante que visitar las páginas de internet, específicamente Netflix, se accesaba con el único fin de evitar dormirse, puesto que ya estaba padeciendo de la apnea del sueño. Ella meramente se dedicaba a abrir una pantalla de Netflix en su computadora, de 4” x 4”, la que escuchaba meramente. Esto lo hacía en horas de la mañana, puesto que los compañeros de la oficina iban llegando en forma escalonada a su trabajo. En adición a ello, se hace constar que, como parte de las funciones de su trabajo, ella mantenía 17 pantallas abiertas en su computadora. Interesante por demás, había compañeros que escuchaban música a través de YouTube, otros a través de Spotify u otras aplicaciones de sonido o música, datos que eran del total conocimiento de la querellada. En forma consuetudinaria se reseñaban películas y series de la plataforma de Netflix, en la página de primerahora.com, por lo que le obligaba a la querellante a acceder a Netflix, lo que era parte de su trabajo y del conocimiento total de la querellada. Es innegable el hecho de que Netflix, era parte del contenido noticioso que se utilizaba para redactar noticias en el portal de primerahora.com, de lo que la querellante responsable y parte de sus responsabilidades. En este sentido, bastaría con revisar la página de la querellada primerahora.com (Ap.2), que refleja 1504 noticias, que son producidas por empleados de la querellada, como la querellante, lo que evidencia que el acceso al Netflix por el empleado de la querellada es un *sine qua non*, por ser parte de su trabajo.”<sup>29</sup>

Para sustentar sus alegaciones, la Sra. Sánchez hizo referencia al Anejo 2 de su moción en oposición, en el cual se

---

<sup>25</sup> Véase Anejos 6 y 7 *Moción de Sentencia Sumaria* en Apéndice, *Apelación*, págs. 74-82 y 83-84.

<sup>26</sup> *Íd.*

<sup>27</sup> *Íd.*

<sup>28</sup> Anejo 1, *Moción de Sentencia Sumaria* en Apéndice, *Apelación*, pág. 67.

<sup>29</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 118-119.

muestran los resultados de una búsqueda de la palabra “Netflix” en la página de internet de primerahora.com.<sup>30</sup> Ahí aparecen mil quinientos cuatro (1,504) resultados que contiene dicha palabra.<sup>31</sup> Sin embargo, esta prueba no demuestra que estos reportajes hayan sido producidos por la Sra. Sánchez o alguno de los empleados a los cuales ella supervisaba.<sup>32</sup> Tampoco demuestra que utilizar la plataforma de *streaming* Netflix es parte de los deberes y tareas de su puesto, como ella alega. A nuestro juicio, más que intentar controvertir el hecho de que utilizó dicha plataforma en contravención a las normas de la empresa, la Sra. Sánchez intenta justificar su actuación descansando en que otros empleados han alegadamente incurrido en conductas similares y que la empresa se ha realizado trabajos relacionados con la referida plataforma.

Por otra parte, quedó probado que el Sr. André Kang, fotógrafo, presentó una queja en contra de la Sra. Sánchez ante los supervisores de GFR Media, en la cual le imputó haber hecho comentarios impropios de índole sexual durante una sección de fotografías que se llevó a cabo el 29 de junio de 2017 en el Hotel Caribe Hilton.<sup>33</sup> La Sra. Milvia Archilla Rivera sostuvo una reunión con la Sra. Sánchez el 30 de junio de 2017, en la que le llamó la atención por dicha conducta.<sup>34</sup> Así también, quedó probado que Sra. Milvia Archilla Rivera amonestó por escrito a la Sra. Sánchez mediante el memorando titulado *Deficiencias en Destrezas de Liderazgo* fechado 9 de octubre de 2018.<sup>35</sup> En este, se le llamó la atención a la Sra. Sánchez por no rendir su trabajo en forma

---

<sup>30</sup> Apéndice, *Apelación*, págs. 143-145.

<sup>31</sup> *Íd.*

<sup>32</sup> *Íd.*

<sup>33</sup> Véase Anejos 1 y 3, *Moción de Sentencia Sumaria* en Apéndice, *Apelación*, págs. 56-58 y 70.

<sup>34</sup> Véase Anejo 3, *Moción de Sentencia Sumaria* en Apéndice, *Apelación*, pág. 70.

<sup>35</sup> Véase Anejo 4, *Moción de Sentencia Sumaria* en Apéndice, *Apelación*, pág. 71.



eficiente y por seguir en un patrón de conducta impropia al haber vuelto hacer comentarios impropios en el área del trabajo.<sup>36</sup>

A la luz de lo anterior, concluimos que el despido de la Sra. Sánchez no se hizo por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, determinamos que la Sra. Sánchez fue despedida de su cargo por justa causa, por lo que no tenía derecho a recibir de su patrono la compensación e indemnización provista en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*.

#### IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia apelada.

La Jueza Grana Martínez disidente con opinión escrita.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaría del Tribunal de Apelaciones.

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

---

<sup>36</sup> Véase Anejos 1, *Moción de Sentencia Sumaria en Apéndice, Apelación*, págs. 55-56.



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

JANIZABETH SÁNCHEZ

Querellante-Apelante

v.

GFR MEDIA, LLC.

Querellado-Apelado

KLAN202200054

**Apelación**

Procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Caguas

Caso Civil Núm.:  
SJ2020CV04803

Sobre: Despido  
Injustificado  
(Procedimiento  
Sumario)

Panel integrado por su presidente, el Juez Candelaria Rosa, la Jueza Grana Martínez y la Jueza Rivera Pérez.<sup>37</sup>

**VOTO DISIDENTE DE LA JUEZA GRANA MARTÍNEZ**

Una parte contra la cual se haya formulado una reclamación podrá presentar, a partir de la fecha en que fue emplazado, pero no más tarde de los 30 días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.<sup>38</sup>

Los hechos esenciales y pertinentes son aquellos que constituyen los elementos de la causa de acción. De ahí que se refieran a ellos como hechos materiales, pues componen la causa de acción. Son aquellos que por su valor para la causa de acción tienen el potencial de afectar la reclamación sujeto al derecho sustantivo aplicable.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-062 emitida el 15 de marzo de 2022, la cual designa a la Jueza Rivera Pérez en sustitución del Juez Ramos Torres.

<sup>38</sup> 32 LPRA Ap. V, R. 36.2.

<sup>39</sup> *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110 (2015); *Municipio De Añasco v. ASES*, 188 DPR 307, 326 (2013).

En cuanto al aspecto sustantivo de la moción, la Regla 36.3 especifica que la moción de sentencia sumaria contendrá, entre otros, “(4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las **declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. ...**”. (Énfasis nuestro.)<sup>40</sup>

Al amparo de la Ley 80, todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido.<sup>41</sup>

Por justa causa para el despido, se entenderá, entre otros; aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.<sup>42 43</sup>

(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.

<sup>40</sup> 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

<sup>41</sup> 29 LPRA sec. 185a.

<sup>42</sup> (a) Conducta impropia.-Es una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas. 29 LPRA sec. 185n (a).

<sup>43</sup> (b) Conducta desordenada.-Es una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo. 29 LPRA sec. 185n (b).

(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. ...<sup>44</sup>

En una acción por despido injustificado es el patrono quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado.<sup>45</sup> Además, por su pertinencia con el reclamo ante nuestra consideración, advertimos la norma de análisis liberal a favor de la parte que se opone a la concesión de una sentencia, mediante el mecanismo de sentencia sumaria.<sup>46</sup> Al patrono interponer como defensa afirmativa haber mediado justa causa para el despido, le corresponde entonces probar, por preponderancia de la prueba,<sup>47</sup> que el mismo estuvo justificado.<sup>48</sup>

Como elementos de la causa de acción, el empleado ha de demostrar que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto.<sup>49</sup> El patrono vendrá obligado a establecer que el despido estuvo justificado mediante preponderancia de la prueba, o sea, mediante la prueba que resulte más convincente y con mayor probabilidad de reflejar la verdad, en comparación con la prueba del empleado. En definitiva, su despido no fue el resultado de una actuación caprichosa ni arbitraria que se encontrara totalmente desvinculada del buen funcionamiento de la empresa.<sup>50</sup>

En el caso que nos ocupa, no hay duda alguna que el empleado cumplió con su carga probatoria al demostrar que fue

---

<sup>44</sup> 29 LPRA sec. 185b.

<sup>45</sup> *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 2022 TSPR 76; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

<sup>46</sup> *Ramos Pérez v. Univision*, 178 DPR 200, 216 (2010).

<sup>47</sup> Preponderancia de prueba es aquella prueba que, al ser justipreciada por el juzgador junto a la ofrecida por la parte contraria, resulta la más convincente y la que mayores probabilidades tiene de ajustarse a la verdad. *Pueblo v. Alsina*, 79 DPR 46, 71 (1956).

<sup>48</sup> *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994).

<sup>49</sup> *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, supra.

<sup>50</sup> *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, supra.

empleado de GFR por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto. Correspondía entonces a GRF demostrar, mediante preponderancia de la prueba, que el despido no fue una actuación caprichosa ni arbitraria que se encontrara totalmente desvinculada del buen funcionamiento de la empresa.

En su sentencia el foro recurrido señala que la señora Sanchez reconoció expresamente en su oposición que, en el 2017 su supervisora le llamó la atención por el uso excesivo de Netflix.<sup>51</sup> Posiblemente el foro recurrido basó su conclusión en el hecho incontrovertido número 13 presentado por GFR en su *Moción de sentencia sumaria*. El mismo señalaba y citamos que: “[l]a Sra. Sánchez reconoce que su supervisora le llamó la atención en el 2017 **por el uso excesivo de Netflix**. Véase Anejo 1-Deposición de la Sra. Sánchez, pág. 59. Líneas 1-11.” (Énfasis en el original.) No obstante, ese hecho esencial como elemento de justa causa hay que examinarlo con lo alegado por la Sra. Sánchez en su oposición a la sentencia sumaria. A tales efectos, la señora Sánchez explicó que no era correcto que en el 2017 le llamaron la atención por estar viendo excesivamente Netflix.<sup>52</sup> Explicó y citamos: “mis prácticas desde el día que yo fui contratada, fueron todas en el internet. Yo utilizaba el Netflix también como una herramienta de trabajo. Todas las páginas que se podían utilizar estaban de acceso libre. Si en la empresa había algún tipo de página que un empleado no pudiera utilizar, la empresa tenía su política de privar al empleado de ese acceso. Desde que yo fui contratada en el año 2004 hasta el año 2019, todas mis tareas estuvieron relacionadas al Internet, todo mi trabajo surgió en el internet, el acceso que yo tenía a todas esas páginas era un acceso

---

<sup>51</sup> Hecho esencial y pertinente número 14 sobre el cual el TPI entendió que no había controversia sustancial.

<sup>52</sup> Página 55 deposición, 200 del apéndice del recurso.

general. Todos los empleados de GFR Media tenían el mismo acceso. El uso que yo le daba a las páginas para contenido noticioso era el mismo uso que se suponía que le diéramos todos los empleados. A lo que quiero llegar es que si en ese momento, en el 2017, no hubiese existido el internet, ¿en qué yo iba a trabajar, si desde el 2004 mis redes sociales... mi trabajo consistió en estar en el internet? A eso lo que añado es que en algún momento si se me llamó la atención por el uso del Netflix o de alguna otra página digital, yo hice constar y hago constar que todo mi trabajo ha sido digital. No hay una razón diferente o una razón que alterara mis funciones dentro del Internet desde el 2004 hasta el 2019. En 16 años en una empresa, nunca nadie solicitó un informe o llenó un informe de consumo de internet, porque el trabajo era estar en internet, en Netflix, en Youtube, en todas las páginas de redes sociales. Yo no puedo decir que no visité Netflix o que no vi Netflix porque es absurdo, porque eso era parte de mi trabajo. Entonces yo utilizaba las plataformas para trabajar desde el 2004 hasta el 2019. Si en algún momento de esos 16, 15 años, el uso del internet de mi parte hubiese sido un acto de negligencia o un acto de irresponsabilidad o como lo dicen, ¿verdad?, los abogados, de insubordinación patronal o en el empleo, de insubordinación, yo creo que en 15 años ya la empresa hubiese levantado bandera contra mí o hubiese hecho un señalamiento más directo. El uso del internet era vital en la carrera, en el trabajo diario. Todas las plataformas que teníamos acceso se utilizaban para trabajo. No hay manera de que yo no estuviera trabajando, porque había trabajo todo el tiempo. Yo podía tener el Netflix prendido, el YouTube prendido, el Instagram, el Twitter, el Facebook, el SACS, el Photoshop, el Pro Tools, chat, el Illustrator, 16 pantallas a la misma vez, y yo seguía trabajando porque era parte del funcionamiento

tener todas esas herramientas abiertas.”<sup>53</sup> Alegó además la señora Sánchez que cotidianamente se reseñaban películas y series de la plataforma Netflix, en la página de primerahora.com, por lo que estaba obligada a acceder Netflix como parte y durante sus horas de trabajo con conocimiento de GFR. Acompañó impresos de varias publicaciones de Cine y Televisión en apoyo de su alegación.<sup>54</sup>

Confrontada con las alegaciones de ambas partes, para mí es un hecho en controversia que la señora Sánchez haya hecho un uso excesivo de Netflix. En mi opinión, es un hecho esencial y pertinente, toda vez que el foro recurrido reconoce que es el uso de Netflix una de las razones que GFR Media ha argumentado como justa causa para el despido. Sin embargo, creo que el foro primario obvió que no está en discusión el uso, sino el uso excesivo, elemento que a mi entender está en controversia. Además, y tomando en consideración lo antes expresado, me parece que es un hecho en controversia a la luz del Manual del Empleado y aquellas otras directrices aplicables lo que constituye un uso excesivo. No estoy ajena a lo sorprendente que pueda resultar el que un empleado manifieste que prendía el Netflix para escucharlo, con el único propósito de permanecer despierta y posteriormente lo apagaba por su condición de Apnea del sueño. Ciertamente es una contradicción, no obstante, juzgo se le debe conceder su día en corte para explicar.

Por otro lado, el TPI sustenta su sentencia en el resto del historial de conducta, como conducta constitutiva de un patrón de conducta impropia o desordenada en el 2017 y 2019. Se basa en que GFR Media o la apelada, sostuvo una reunión, ya que un fotógrafo asignado a cubrir una sesión de fotos de peloteros se quejó de los comentarios vertidos por la apelante a estos. Entiendo que el

---

<sup>53</sup> Véase, págs. 56-59 Deposition, págs. 201-204 del apéndice.

<sup>54</sup> Véase, págs. 143-145 del apéndice del recurso.



foro primario se refiere a los hechos incontrovertidos números 15, 16 y 17 de su sentencia, los cuales copiamos a continuación.

15. El 30 de junio de 2017, GFR Media sostuvo otra reunión con la Sra. Sánchez en atención a un incidente durante una sesión de fotografías a unos peloteros de la Liga Doble A, la cual se llevó a cabo en el Hotel Caribe Hilton el 29 de junio de 2017.

16. En relación con dicho incidente, a la Sra. Sánchez se le llamó la atención debido a que algunos empleados se quejaron por un comportamiento de su parte que no era profesional y que afectaba a la empresa.

17. La Sra. Sánchez reconoció que el fotógrafo que GFR Media asignó para trabajar la referida sesión, el señor André Kang, presentó una queja por comentarios que ella profirió a los peloteros respecto a que tenían que ponerse más sexys y sueltos.

Posiblemente el foro recurrido basó su conclusión en el hecho incontrovertido número 16 y 17 de la *Moción de sentencia sumaria* presentada por GFR Media. Los mismos leen:

16. En cuanto, a este incidente, la Sra. Sánchez reconoce que el fotógrafo que se asignó para trabajar en el evento del Hotel Caribe Hilton, el Sr. André Kang, presentó una queja por comentarios que ella realizó hacia los peloteros, a los efectos de que “tenían que ponerse más sueltos y más sexys.” Véase Anejo 1-Deposición de la Sra. Sánchez, pág. 53, líneas 8-21, pág. 54, líneas 8-9 y pág. 55, líneas 1-14.

17. La Sra. Sánchez fue orientada sobre los alcances de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la responsabilidad que tenían los empleados gerenciales de evitar que existiera o que se creara un ambiente hostil en el lugar de trabajo, así como también sobre la necesidad de evitar los comentarios impropios o sexistas. Véase Anejo 3-Minuta de reunión del 30 de junio de 2017, párrafos 3-4.

Esa conducta tomada como elemento de justa causa, hay que examinarla contra lo alegado por la Sra. Sánchez en su oposición a la sentencia sumaria. En lo pertinente, la señora Sánchez explicó que el trabajo con los peloteros fue un proyecto asignado en la mesa de redacción, inspirado en la portada de Javier Báez de ESPN, donde saliera desnudo, cuyo propósito era que los peloteros de la liga Doble A de Puerto Rico, lucieran atractivos y modelando. Como directora

del proyecto sostuvo que les dio la instrucción a varios, de lucir relajados y sensuales, ya que era el objetivo del proyecto.<sup>55</sup> La señora Sánchez sostuvo, bajo juramento, que la idea del reportaje de los peloteros surgió en la mesa de redacción para mostrar hombres apuestos en el deporte de Baseball de Puerto Rico, con un tono sexual mostrando su físico. Se le encomendó el proyecto como Directora de Filmación, por lo cual la instrucción específica que les dio a los peloteros era que debían lucir “sexies y sueltos” para las cámaras de video y fotos. Esto para cumplir con la directriz de la mesa de redacción y línea editorial de Primera Hora. Sostuvo que el video fue un éxito, por lo que mereció la felicitación de sus supervisoras, Milvia Archilla y Ana Enid López.<sup>56</sup>

En cuanto a la orientación sobre la Ley de Hostigamiento Sexual y el ambiente hostil en el lugar de trabajo señaló que la señora Archilla no la orientó con relación al correo electrónico de dicha fecha. Hemos examinado el expediente en su totalidad, sin encontrar la Minuta de la alegada reunión de 30 de junio de 2017 y a la cual se hace referencia a dos párrafos de esta. Obra en el expediente, copia de un correo electrónico que hace referencia a los puntos discutidos en la reunión del 29 de junio, pero no encontramos la supuesta Minuta recibida por la señora Sánchez. No obstante, el foro recurrido dio como hecho cierto lo alegado sin la prueba que lo sustenta.

Además, la señora Sánchez explicó que, “fueron unos comentarios malinterpretados de otra... de un tercero, que fue un compañero que estuvo allí. Sencillamente levantó atención porque yo le comenté a los compañeros que tenían que ponerse más sexys y más sueltos en el video, porque era un video que era para mostrar

---

<sup>55</sup> Véase, Declaración Jurada Sra. Sánchez, inciso 4, págs. 134 y 135 del apéndice de recurso.

<sup>56</sup> Véase, Declaración Jurada, incisos 29 y 30, pág. 139 del apéndice.

los atributos físicos de los peloteros. Y ese fotógrafo, que ya no está tampoco en la empresa, se quejó a Recursos Humanos por ese comentario. ... que ellos tenían que ponerse más sueltos y más sexys para que los videos y las fotos lucieran como lo que estábamos buscando.”<sup>57</sup> Justificando su comentario, la señora Sánchez alegó que la línea editorial del periódico era de contenido, popular, picante y fácil de leer.<sup>58</sup> Expuso que el periódico Primera Hora utilizó el término picante para definir y solapar su contenido sexual y misógino contra las mujeres y como muestra de ello, desde su primera portada colocaron a la Vedette Iris Chacón, la sección del Bombón de Así y el Así estelar, en las cuales desfilaron desde modelos hasta figuras del ambiente en diminutas piezas de trajes de baño.<sup>59</sup> En fin, que la instrucción que ahora se cuestionaba le ganó la felicitación de sus superiores por un trabajo bien realizado.

Estimó que existen elementos subjetivos en cuanto a los hechos antes reseñados, que requieren una determinación de credibilidad que no se obtiene mediante extractos de una discusión de un tema específico en una deposición. Hay casos en que difícilmente se puede reunir toda la verdad de los hechos a través de “affidavits” o deposiciones.<sup>60</sup> No surge del expediente prueba clara, solo alegaciones controvertidas de que la señora Sánchez haya utilizado lenguaje sexual o haya hostigado a empleados y terceros como concluye el TPI en su sentencia. Cuando se priva a un litigante de su día en corte, mediante el mecanismo de sentencia sumaria, el juzgador debe quedar convencido que no hay una genuina controversia sobre hechos materiales y que tiene ante sí la verdad

---

<sup>57</sup> Página 53 de la Deposition, 56 del apéndice y 55 de la Deposition, 58 del apéndice.

<sup>58</sup> Véase, Declaración Jurada, inciso 27, pág. 138 del apéndice.

<sup>59</sup> Véase, Declaración Jurada, inciso 28, pág. 138 del apéndice.

<sup>60</sup> *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 301 (1994); *García López v. Méndez García*, 88 DPR 363, 380 (1963).

de todos los hechos pertinentes.<sup>61</sup> “[C]ualquier duda sobre la existencia de una controversia sobre los hechos materiales, debe resolverse contra la parte promovente.”<sup>62</sup> Es decir, el uso de la moción de sentencia sumaria no está vedado de ningún procedimiento en particular, pero habrán ocasiones en que las controversias entre las partes contengan elementos subjetivos; es decir, controversias en las que el factor de credibilidad juega un papel esencial, si no el decisivo, para llegar a la verdad, y donde un litigante depende en gran parte de lo que extraiga del contrario en el curso de un juicio vivo. En esas ocasiones, aun de no proceder la moción, el tribunal puede simplificar las controversias entre las partes especificando los hechos sobre los cuales no hay controversia y ordenar los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito.<sup>63</sup>

El foro recurrido concluye que la señora Sánchez recibió y firmó un memorando sobre deficiencias en destrezas de liderazgo, el cual expone incidencias de pobre desempeño y de conducta impropia de su parte como una cantidad considerable de noticias con errores ortográficos que no pasaron un proceso de edición adecuado, así como el incumplimiento con el envío de una agenda de trabajo y comentario que hicieron sentir incómodos a varios compañeros de trabajo. El TPI acogió como hechos incontrovertidos los incisos 18, 19, 20 y 21. Estos señalaban que la señora Sánchez había recibido una amonestación mediante un memorando de 9 de octubre de 2018, por una cantidad considerable de noticias con errores ortográficos, específicamente señaladas dos, por no enviar una agenda de trabajo a su grupo y por comentarios inadecuados

---

<sup>61</sup> *Rosario v. Nationwide Mutual*, 158 DPR 775, 779 (2003); J.A. Cuevas Segarra; *Tratado de Derecho Procesal Civil*, 2da ed. USA, Publicaciones JTS, Tomo III; pág. 1040-1042.

<sup>62</sup> *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563 (1997).

<sup>63</sup> *Rosario v. Nationwide Mutual*, supra, pág. 781; *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, supra.

en el entorno laboral.<sup>64</sup> Un examen riguroso del expediente apelativo, según nos requiere la doctrina, revela que la apelante aceptó haber recibido el memorando del 9 de octubre de 2018, pero negó que haya incurrido en el comportamiento que se le imputa en el contenido del mismo, sosteniendo que los hechos habían ocurrido 14 meses antes de su despido.<sup>65</sup> Negó bajo juramento haber hecho comentarios que incomodaran a sus compañeros de trabajo y haber incurrido en el incumplimiento de sus deberes. La apelante alega que los errores ortográficos imputados ocurrieron en una sola ocasión en octubre de 2018 y que luego de tomar las medidas correctivas, no volvieron a ocurrir.

Nos encontramos ante la revisión de una reclamación laboral presentada conforme a un proceso sumario que se ha dilucidado mediante el mecanismo de sentencia sumaria. No debemos perder de perspectiva que, en el proceso sumario, se aplicarán las Reglas de Procedimiento Civil en todo aquello que no esté en conflicto con las disposiciones específicas de las mismas o con el carácter sumario del procedimiento establecido.<sup>66</sup>

En fin, el TPI concluye que los escritos del expediente denotan que existía un historial de conducta relacionado al uso de Netflix que de por sí justifica el despido. Además, toma en consideración un Informe de uso de internet preparado por la empresa que mostraba visitas a Netflix, Amazon, GAP, Fossil y Shein. La señora Sánchez señaló que había visitado algunas de estas páginas para obtener fotos a utilizarse en sus trabajos, otras, negó haberlas visitado y llamó la atención a una página señalada particularmente, Shein. Sobre esta detalló que la visita fue solicitada por su supervisora, la señora Milvia Archilla y en presencia de la

---

<sup>64</sup> Véase, inciso 18, 19, 20, 21 y 22, págs. 34 y 35 del apéndice y pág. 71 del apéndice.

<sup>65</sup> Véase, además, Declaración Jurada Sra. Sánchez, págs. 134-142 del apéndice.

<sup>66</sup> 32 LPRA sec. 3120.

supervisora de esta última, la señora Ana Enid López.<sup>67</sup> Preciso que controvirtió los hechos esenciales y pertinentes que el foro primario aceptó como hechos constitutivos de justa causa para un despido.

En resumen, es mi opinión, que los hechos determinados como incontrovertidos números 13, 15, 16, 18, 19, 21, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35 y 36 fueron controvertidos por la apelante, lo que impide la resolución final del litigio, mediante el mecanismo de sentencia sumaria.

Por otro lado, y no menos importante, la apelante cuestiona el dictamen sumario del foro recurrido habiendo controversia de hechos materiales y esenciales que están apoyados en documentos y declaraciones juradas sostenidos en evidencia no admisible por ser prueba de referencia.

La prueba de referencia es una manifestación oral o escrita, que se ofrece en evidencia para probar la verdad de lo aseverado.<sup>68</sup> Como regla general, la prueba de referencia se excluye para evitar dos situaciones importantes;

1) que no se presente prueba de lo que dijo un tercero que no está disponible para declarar en el tribunal, para establecer la verdad de los hechos del caso, pues esta prueba es poco confiable porque el que declara en el tribunal no percibió los hechos sobre los que declara (no tiene conocimiento personal); la protección del derecho a un debido proceso de ley mediante la confrontación, ya que la prueba de referencia que se trae al tribunal es una contra la cual las partes no pueden confrontarse y contrainterrogarla, porque el declarante no está generalmente disponible durante el juicio.<sup>69</sup>

El debido proceso de ley se refiere al derecho de toda persona a tener un proceso justo y con todas las garantías que ofrece la ley.<sup>70</sup>

En palabras del ex juez y administrador del Tribunal de Apelaciones, Luis Rivera Román:

---

<sup>67</sup> Véase, inciso 16-23 de la Declaración Jurada de la Sra. Sánchez, págs. 134-142 del apéndice.

<sup>68</sup> Regla 801 de Evidencia.

<sup>69</sup> Pág. 466.

<sup>70</sup> Enmiendas V y XIV de la Constitución de Estados Unidos, y Art. II, Sección 7 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRA, Tomo 1.

el derecho a la confrontación es esencial para todo el proceso judicial. La norma general que se reconoce en los procesos judiciales es que se prefiere al testigo declarando en el tribunal, bajo juramento, frente a la parte adversa, declarando sobre su conocimiento personal y que pueda ser confrontado. La presencia del testigo, bajo tales condiciones, da confiabilidad y certeza al testimonio que se presenta en Corte. Visto en sentido contrario, la certeza a la que se aspira con las Reglas de Evidencia se afecta cuando se permite en el tribunal el uso de declaraciones extrajudiciales, o sea que se presente en el tribunal lo que dijo alguien que no está presente para ser contrainterrogado. La ausencia del testigo en el tribunal impide que se haga uso de las herramientas depuradoras de la verdad o las llamadas condiciones ideales, como bien señala el autor. Esto es, sin el testigo en sala, no habrá una persona con conocimiento personal que declare bajo juramento, ni habrá la confrontación que garantiza la constitución, ni el juzgador podrá observar el comportamiento del testigo, que es un elemento esencial para la apreciación de la prueba. La ausencia del testigo en el tribunal nos muestra peligros para la calidad de la justicia y la búsqueda de la verdad y, por ello, nuestro sistema evidenciario, como regla general, la rechaza.<sup>71</sup>

Cónsono con lo antes expresado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que en los procedimientos civiles existe un derecho a confrontar los testigos en su contra, aunque sea en menor grado que en ámbito penal. Esto en función del debido proceso de ley. Nos señala que, como regla general, la prueba de referencia no se admite en evidencia. Específicamente advierte que;

“aunque las reglas disponen varias excepciones a esa regla general, las declaraciones juradas no están previstas en ninguna de ellas. Tampoco debe entenderse incluida entre las cláusulas residuales. ... Esta regla de exclusión está primordialmente fundada en la ausencia de garantías circunstanciales de confiabilidad y exactitud, y en el hecho de que la persona que hace la aseveración no está disponible para ser contrainterrogada. Ello lesiona, además, el derecho que tienen las partes de confrontarse con la prueba en su contra, lo cual si bien no nace en este caso del derecho constitucional al careo que tienen los acusados de delito, puesto que este es un procedimiento de naturaleza civil, el mismo forma parte del debido proceso de ley procesal que tiene cualquier parte en un procedimiento judicial.<sup>72</sup>

<sup>71</sup> L. R. Román-Negrón, *Presentación del libro La prueba de referencia y sus excepciones del Dr. Enrique Vélez Rodríguez*, 45 Rev. Jurídica U. Inter. P.R. 487 (2010-2011).

<sup>72</sup> *PNP v. Rodríguez Estrada, Pres. C.E.E.*, 123 DPR 1, 34 (1988); *Ortiz Cruz v. Junta Hípica*, 101 DPR 791, 795 (1973).

Las declaraciones juradas para validar o refutar una sentencia sumaria tienen que contener hechos específicos para sostener u oponerse a la moción y han de apoyarse en el conocimiento personal del (de la) declarante. No solo deben contener hechos sobre los aspectos sustantivos del caso, sino que se deben incluir hechos que establezcan que el declarante tiene conocimiento personal del asunto declarado. Si el declarante no pudo haber percibido u observado aquellos sobre lo que manifiesta en la declaración, no tiene conocimiento personal y el tribunal no puede considerar ni atribuirle valor probatorio.<sup>73</sup>

Sometimes personal knowledge may be inferred from the content or context of the affidavit. For example, family members are presumed to have personal knowledge of a family member's possession of land. Similarly, corporate officers are presumed to have personal knowledge of acts of their corporation. Likewise, employees who are familiar with the record-keeping practices of a business are qualified to speak from personal knowledge that particular documents are admissible business records, and affidavits sworn by such employees constitute appropriate summary judgment evidence, even if they were not employed at the time the record was created. If personal knowledge is to be inferred, the basis for the inference must be contained in the affidavit or declaration.<sup>74</sup>

Soy de la opinión que la declaración jurada presentada por la señora María Soledad López Latoni no puede ser considerada por el tribunal, pues no supera el rigor de la regla en cuanto al conocimiento personal de la declarante. Téngase en cuenta que, en la misma, la señora López Latoni sostiene que tiene conocimiento por otra persona, en específico Milvia Archilla, que le llamó la atención a la señora Sánchez. Según lo expresado en la declaración y argumentado por la apelante la señora López Latoni, no estuvo en la alegada reunión donde ella alega que otra persona orientó a la apelante sobre varios aspectos relacionados con su conducta, por lo que no tiene conocimiento personal de un hecho material y esencial

---

<sup>73</sup> *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664, 677-679 (2018).

<sup>74</sup> *Íd.*



en la reclamación. Aun cuando pudiera interpretarse que, como *Human Resource Business Partner* pudiera tener conocimiento de múltiples hechos en apoyo de esta reclamación, su declaración, según mi criterio, se basa en conclusiones que no están sustentadas en hechos específicos que le consten de su propio y personal conocimiento.

En otro asunto, reconozco que en *Morán v. Martí*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico señaló que es necesario que el apelante señale, discuta y fundamente el error o los errores que se le imputan al foro de instancia, pues de lo contrario, el tribunal estará impedido de considerar el señalamiento de error planteado.<sup>75</sup> Soy de la opinión que, en aras de impartir justicia, un tribunal apelativo tiene la facultad inherente para considerar y resolver errores patentes que surjan de un recurso, aun cuando los mismos no hayan sido levantados por las partes.<sup>76</sup>

En fin, como adelante, estimo que existe controversias de múltiples hechos esenciales y pertinentes para establecer justa causa para el despido. Sostengo que la determinación del TPI está basada en declaraciones que constituyen prueba de referencia, cuya admisibilidad esta cuestionada en contravención del debido proceso de ley de la parte apelante. Igual que en *Oficina de Ética Gubernamental v. Martínez Giraud*, 2022 TSPR 93, el Tribunal Supremo de Puerto Rico entendió que las imputaciones al amparo de los Cánones de Ética Profesional requieren que la prueba sea aquilatada a la luz del estándar de prueba clara, robusta y convincente. Lo anterior, bajo el supuesto de que, en los procesos contra los abogados, está en juego su título y, por ende, el derecho fundamental a ganarse su sustento. En el caso ante nosotros, está

---

<sup>75</sup> *Morán v. Martí*, 165 DPR 356, 366 (2005).

<sup>76</sup> *Hons. Castro v. Depto. de Justicia*, 153 DPR 302, 312 (2001); *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248, 264 (1998); *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857, 867 (1997); *Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala*, 125 DPR 486, 512 (1990).

en juego el derecho de la apelante a ganarse su sustento y, aunque la legislación permita que la prueba sobre despido sea aquilatada mediante un criterio menor, el de preponderancia, el uso del mecanismo de sentencia sumaria, consideraciones evidenciarias y el debido proceso de ley, inclinan mi raciocinio a conceder su día en corte a la apelante. Para mí es evidente que existe una controversia real en cuanto a los hechos que dieron lugar al despido de la demandante recurrida.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de septiembre de 2022.

Grace M. Grana Martínez  
Jueza del Tribunal de Apelaciones