

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

ORLANDO YARIEL
RODRÍGUEZ AGUAYO

Apelante

v.

LABORATORIO CLÍNICO
BORINQUEN, INC.

Apelada

KLAN202200264

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Caguas

Civil Núm.:
CG2019CV03165

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Ronda del Toro Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 28 de junio de 2022.

Comparece el Sr. Orlando Yariel Rodríguez Aguayo, en adelante el señor Rodríguez o el apelante, y solicita que revoquemos una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas, en adelante TPI. Mediante la misma, se declaró con lugar una moción de sentencia sumaria y, en consecuencia, se desestimó con perjuicio una Querrela por despido injustificado y represalias.

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

-I-

Según surge del expediente, el señor Rodríguez presentó una *Querrela* por despido injustificado y represalias contra el Laboratorio Clínico Borinquen, Inc., en adelante Laboratorio Borinquen o el apelado. Alegó que había trabajado para este desde septiembre de 2014 como uno de los encargados del transporte de muestras entre laboratorios (*runner*). Sostuvo, además,

que en agosto de 2018 fue despedido por un incidente con el señor Gilberto Santiago, otro empleado de la compañía, sin que se le permitiera presentar su versión de lo ocurrido. Afirmó también, que su desempeño había sido satisfactorio y que antes del despido había utilizado los medios internos del apelado para quejarse del señor Santiago. A su entender, el despido obedecía a represalias por haberse quejado del señor Santiago y, por tanto, violaba la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, en adelante Ley 115-1991, y además era injustificado contrario a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, en adelante Ley 80. Reclamó, entre otros remedios, una compensación por daños, angustias mentales y la reinstalación en el empleo.¹

Posteriormente, el apelante presentó una *Querella Enmendada* en la que incluyó la alegación de trato "hostil" y "displicente" de su superior inmediato, el Sr. Fernando Rivera.²

Laboratorio Borinquen presentó su *Contestación a Querella* y en lo aquí pertinente invocó, entre sus defensas afirmativas, que el despido fue justificado.³

Terminado el descubrimiento de prueba, el apelado presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*.⁴ Respecto a la causa de acción por represalias arguyó que era improcedente porque no se estableció nexo causal entre la acción adversa y el ejercicio de la actividad protegida por ley.⁵ En relación a la causa de acción por despido injustificado, argumentó que el despido fue por

¹ Apéndice del apelante, págs. 1-5.

² *Id.*, págs. 6-12.

³ *Id.*, págs. 13-19.

⁴ *Id.*, págs. 65-165.

⁵ *Id.*, págs. 73, 119-120.

justa causa, ya que luego de realizar una investigación, concluyó que el señor Rodríguez insultó a un compañero de trabajo, que lo había insultado antes, y que, en general, faltaba el respeto a sus compañeros usando palabras soeces y teniendo conversaciones de tipo sexual frente a otros empleados. Sostuvo, además, que todas estas conductas estaban prohibidas por el Manual del Empleado y revelaban un detalle del carácter del apelante tan lesivo al buen orden de la empresa, que Laboratorio Borinquen no podía esperar a que se repitiera para entonces despedirle.⁶

El señor Rodríguez nunca se opuso a la moción de sentencia sumaria.⁷

Así las cosas, el TPI dio por sometida sin oposición la moción de sentencia sumaria y por admitidos los hechos allí presentados.⁸ Consecuentemente, declaró con lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* y dictó Sentencia en virtud de la cual desestimó la Querrela con perjuicio.⁹

Consideró probados los siguientes hechos:

1. El querellante comenzó a trabajar para Laboratorios Borinquen el 17 de septiembre de 2014.
2. El querellante fue reclutado como "carrero" o "runner". A esta posición también se le conoce como "representante de rutas".
3. En la posición de "carrero" o "representante de rutas", el querellante recogía las muestras de laboratorio en las diferentes sucursales de la compañía y las entregaba en las oficinas centrales donde los tecnólogos médicos las procesaban.

⁶ *Id.*, pág. 80.

⁷ *Id.*, pág. 191.

⁸ *Id.*

⁹ *Id.*, pág. 209.

4. El querellante se reportaba a Fernando Rivera.
5. El querellante recibió el Manual de Empleados del Laboratorio.
6. El querellante leyó el Manual de Empleados del Laboratorio.
7. El querellante tiene un Grado Asociado en Ciencias de Enfermería de Huertas College, el cual obtuvo mientras trabajaba en el Laboratorio y del cual se graduó en el 2018.
8. Los carreros estaban asignados a diferentes rutas y cambiaban de ruta cada seis o doce meses, aunque no había nada estipulado.
9. La primera ruta a la que fue asignado el querellante fue la ruta de Degetau, Cuadrangle, Mariolga, y Plaza del Carmen. Ahí estuvo como seis meses.
10. Luego el querellante estuvo asignado a cubrir la ruta de Gurabo, donde estuvo menos de seis meses.
11. El querellante luego pasó a la ruta de Winston Churchill y Alejandrino, en la que estuvo un año.
12. La próxima ruta del querellante fue Clínica Las Américas, Popular Center, Ocean Park, FASD, Borinquen Tower, Garden Hills, Las Lomas y San Francisco. En esta ruta estuvo trabajando más de un año.
13. Finalmente, el querellante regresó a la ruta de Alejandrino. Esta fue su última ruta.
14. En julio de 2016, el supervisor Fernando Rivera le notificó al querellante de un cambio de ruta, que implicaba un cambio de horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
15. El cambio de ruta y horario notificado por el señor Rivera creaba un conflicto con el horario de estudios del querellante, ya que las clases del querellante comenzaban a las 4:00 p.m.

16. El querellante entendía que el señor Rivera lo había "incitado" a estudiar porque anteriormente le dijo que, si un compañero que se quedó sin trabajo hubiese tenido estudios, pudiese conseguir trabajo fácilmente.
17. En julio de 2016, al recibir la noticia del cambio de ruta, el querellante solicitó hablar con el señor Rivera y le pidió que le diera la ruta de 7:00 am a 3:00 pm.
18. El señor Rivera rechazó darle la ruta solicitada por lo que el querellante solicitó hablar con la licenciada Lydia Cora, Gerente General.
19. El querellante alega que en la reunión con la licenciada Cora, él le habló del tema de los horarios y de unos problemas que tuvo con Rivera.
20. Según el querellante, el señor Rivera lo reunió con María Irizarry, Directora de Recursos Humanos, porque el teléfono celular del querellante se había marcado y Rivera había escuchado al querellante quejarse de los cambios de ruta diciendo palabras soeces. Durante esa reunión con la señora Irizarry, el señor Rivera confrontó al querellante con esa situación del celular. Alega el querellante que Rivera se alteró y el querellante se fue de reunión.
21. El querellante alega que luego de esa reunión se encontró el señor Rivera y que éste le dijo al querellante que lo iba a botar por haberse ido de la reunión. Este "encuentro" ocurrió antes de la reunión con la licenciada Cora.
22. El querellante testificó en su deposición que él le contó a la licenciada Cora sobre lo que pasó con Rivera y ella escuchó su versión, pero no tomó una decisión en ese momento.
23. Unos días después, la licenciada Cora reunió al querellante y le informó que, a pesar de que no se hacen

acomodos por estudios en la compañía, le cambiaron el horario a las 7:00 am.

24. Con este cambio, se resolvió el asunto del conflicto con el horario de estudios del querellante.
25. En su querrela, el querellante alega que luego de la reunión con la licenciada Cora, el trato del supervisor Rivera hacia él se volvió "hostil y displicente." En particular, el querellante alega que el señor Rivera no lo tomaba en serio o no lo escuchaba y actuaba de manera poco profesional.
26. El querellante alega que en una ocasión el señor Rivera le dijo que se pusiera el carro en la cabeza cuando el querellante le preguntó donde podía estacionar.
27. El querellante expresó que la gente conocía que el señor Rivera era poco profesional y no le daban mucha importancia.
28. El querellante admitió que el señor Rivera nunca tomó acción contra él ni le cambió sus condiciones de trabajo.
29. Las únicas veces que se quejó sobre el señor Rivera fueron las reuniones de julio de 2016 con la señora Irizarry por el asunto del celular y con licenciada Cora sobre el horario de trabajo.
30. Luego de la reunión con la licenciada Cora donde le informaron que le habían concedido el cambio de horario solicitado, el querellante no se reunió nunca más con la licenciada Cora. Tampoco se reunió con la señora Irizarry.
31. Gilberto Santiago era un compañero de trabajo del querellante.
32. El querellante alega haber tenido roces con Gilberto Santiago, quien alegadamente le hacía ciertos comentarios. Sin embargo, el querellante admitió que los

comentarios que supuestamente hacía el señor Santiago no le afectaban.

33. Estos alegados "roces" ocurrieron cuando el querellante estuvo asignado a la ruta de Alejandrino por primera vez.
34. El querellante alega haberle mencionado a su supervisor Rivera sobre estos "roces" con el señor Santiago luego de unos comentarios en un "chat".
35. El "chat" dejó de existir alrededor de un año antes de la terminación del querellante.
36. La segunda vez que el querellante estuvo asignado a la ruta de Alejandrino no tuvo incidentes con Gilberto Santiago.
37. Esta segunda vez que el querellante estuvo trabajando en Alejandrino, el querellante no informó a nadie de ningún incidente con el señor Santiago.
38. En agosto de 2018, el querellante tuvo un incidente con Gilberto Santiago en el área donde se entregan las muestras en las oficinas centrales del Laboratorio.
39. Según el querellante, él fue a coger unas canastas de muestras y el señor Santiago le dijo que si él es ciego, que si no ve que las canastas son de él (Santiago). El señor Santiago dice "lo que hay que aguantar aquí" y el querellante le contesta "sí, lo que hay que aguantar aquí porque eres un malcria'o..."
40. Gilberto Santiago presentó una queja ante Fernando Rivera por este incidente y alegó que el querellante le dijo "viejo".
41. La señora Irizarry, de Recursos Humanos, llevó a cabo una investigación y entrevistó a varios empleados, incluyendo a Santiago,

Héctor Carrión, Zullymar Figueroa y Luz A. Colón.

42. La investigación reflejó que el 28 de agosto de 2018, Gilberto Santiago estaba en su área de trabajo cuando el querellante llegó a coger una de las canastas que estaba usando el señor Santiago. Cuando el señor Santiago le indicó que él la estaba usando, el querellante le tiró la canasta al señor Santiago de mala manera. El señor Santiago dijo "que muchas malas crianzas hay que aguantar." El querellante procedió a insultar al señor Santiago y a utilizar palabras soeces. Además, se refirió al señor Santiago como "este viejo."
43. Durante la investigación surgió que no era la primera vez que el querellante insultaba y hostigaba al señor Santiago llamándolo "viejo" de manera despectiva. Los testigos indicaron a la señora Irizarry además, que el querellante hacía comentarios que afectaban el ambiente de trabajo y los incomodaban, utilizaba palabras soeces, faltaba el respeto a sus compañeros de trabajo y tenía conversaciones de tipo sexual frente a otros empleados.
44. La investigación realizada por la compañía concluyó que el querellante incurrió en conducta inapropiada e inaceptable.
45. El Manual del Empleado de Laboratorios Borinquen establece la siguiente norma de conducta: "Ser cortés, cooperador, amable, considerado, gentil y respetuoso en el trato con los compañeros de trabajo, superiores y todo el que entre en contacto durante sus labores."
46. El Manual dispone que las siguientes constituyen faltas mayores:
 - a. Ser descortés o faltarle el respeto a los supervisores del Laboratorio, a compañeros de trabajo, contratistas, pacientes, suplidores o cualquier

otra persona con la que entre en contacto en el trabajo.

b. Comportarse mal y/o en desorden de manera que afecte la buena imagen y reputación del Laboratorio, incluyendo conducta contraria a la decencia, a la moral y al orden público.

c. Causar o tratar de causar daño o usar lenguaje obsceno o abusivo y/o gestos insultantes contra compañeros, supervisores, contratistas, pacientes, suplidores o cualquier persona con la que entre en contacto en el curso del trabajo.

47. De conformidad con el Manual, "si ocurre una falta mayor el empleado será despedido de inmediato." El querellante incurrió en más de una falta mayor.

48. El querellante violó varias reglas del Manual de Empleados, así como uno de los deberes básicos de un empleado según establecidos en la Ley 4-2017.

49. El querellante fue despedido el 29 de agosto de 2018.

A la luz de lo anterior, determinó que:

La causa de acción de represalias no puede prosperar porque, aún si consideramos que el querellante ejerció una actividad protegida, éste no puede establecer el segundo requisito de la causa de acción de represalias debido a que su despido ocurrió transcurrido más de [un] año desde que presentó queja.¹⁰

Respecto de la causa de acción por despido injustificado sostuvo:

...[S]urge de la evidencia presentada y no controvertida, que el patrono investigó y entrevistó a múltiples empleados antes de tomar la decisión de terminación. Esto, de por sí, demuestra que la actuación del Laboratorio no fue arbitraria ni caprichosa. . . .

La evidencia presentada demuestra que estamos ante un caso en el cual el patrono concluyó que el querellante insultaba de manera discriminatoria a otros compañeros

¹⁰ *Id.*, pág. 200.

de trabajo, les faltaba el respeto y tenía conversaciones de naturaleza sexual que afectaban el ambiente de trabajo. Ante estas circunstancias, la decisión de terminar el empleo del querellante fue una legítima.¹¹

Inconforme con dicha determinación, el apelante presentó una *Apelación* en la que alega la comisión de los siguientes errores:

Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente[,] contrario a derecho[,] puesto que sustentó su sentencia en prueba documental inadmisibile por ser prueba de referencia.

Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente en la que desestimó todas las reclamaciones del apelante, a pesar de existir controversias de hechos esenciales respecto al incidente que la apelada alegó como causa para el despido, que impiden disponer de este pleito sumariamente.

Luego de revisar los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

A.

En nuestro ordenamiento jurídico el mecanismo de sentencia sumaria procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo.¹² Así pues, para adjudicar en los méritos una controversia de forma sumaria, es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas y de cualquier otra evidencia ofrecida, surja que no existe controversia

¹¹ *Id.*, pág. 208 (citas omitidas).

¹² *Rivera Matos, et al. v. ELA*, 204 DPR 1010 (2020); *Rodríguez García v. UCA, Inc.*, 200 DPR 929, 940 (2018).

real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, procede dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.¹³

En *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, estableció el estándar específico que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones para revisar una sentencia sumaria, a saber:

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

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil ... y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo...*

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están

¹³ *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 224-225 (2015).

incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.¹⁴

En lo aquí pertinente, conviene recordar que “[e]l hecho de no oponerse a la solicitud de sentencia sumaria no implica necesariamente que esta proceda si existe una controversia legítima sobre un hecho material”.¹⁵

1.

Respecto a las declaraciones juradas para sostener u oponerse a una moción de sentencia sumaria, en *Roldán Flores v. M. Cuevas et al.*, el TSPR resolvió:

La Regla 36.5 de Procedimiento Civil establece, en lo pertinente, 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.

Al interpretar dicha regla hemos resuelto que “\las declaraciones juradas que contienen sólo conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio, siendo, por lo tanto, insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye”. Es decir, que para que una declaración jurada sea suficiente para sostener o controvertir una Moción de Sentencia Sumaria tiene que contener hechos específicos.

Ahora bien, la declaración, para ser suficiente, no solo debe contener hechos sobre los aspectos sustantivos del caso, sino que se deben incluir hechos que

¹⁴ *Meléndez González, et al. v. M. Cuevas, Inc. y Bohío Int., Corp.*, 193 DPR 100, 118-119, 122 (2015). (Énfasis en el original) (citas omitidas).

¹⁵ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 215 (2010) (Énfasis en el original y citas omitidas).

establezcan que el declarante tiene conocimiento personal del asunto declarado.¹⁶

2.

Por otro lado, en *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, el TSPR distinguió una conclusión de derechos de una determinación de hecho en los siguientes términos:

En ocasiones, establecer qué constituye una conclusión de derecho y cómo se diferencia de una determinación de hecho puede ser problemático. Sobre ese particular, hemos expresado que[:]

[c]ualquie[r] deducción o inferencia de un hecho probado, que no represente una deducción o una inferencia de tal hecho, *sino que represente la aplicación de un principio de ley, de un razonamiento lógico o de una opinión jurídica al hecho probado*, o al hecho deducido o inferido del hecho probado, *se considerará una conclusión de derecho*.

Aunque a veces no es fácil atisbar la diferencia, es vital que los tribunales distingan puntualmente entre lo que es un hecho y una conclusión de derecho. Un "hecho" en el campo jurídico es un acontecimiento o un comportamiento determinado y pertinente para la norma legal que se pretende aplicar. La norma jurídica se aplica al supuesto que constituye el "hecho" para arribar a determinada conclusión de derecho. En otras palabras, las determinaciones de hecho establecen qué fue lo que pasó, mientras que en las conclusiones de derecho se determina el significado jurídico de esos hechos conforme a determinada norma legal. Lo anterior, no es otra cosa que la teoría del silogismo jurídico, según la cual la decisión judicial es el resultado de la subsunción de unos hechos según una norma jurídica para llegar a una conclusión de derecho. Así, el silogismo jurídico "ubica al juez en un plano deductivo y argumental, en donde dentro de una estructura cerrada, la premisa mayor, le es dada por la norma por aplicar al caso, mientras la premisa menor es dada por el hecho relevante y la conclusión por la aplicación al caso *sub-examine*".¹⁷

¹⁶ *Roldán Flores v. M. Cuevas et al.*, 199 DPR 664, 677-678 (2018) (citas omitidas) (énfasis en el original).

¹⁷ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 226 (2015). (Énfasis en el original) (citas omitidas).

B.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley Sobre Despidos Injustificados,¹⁸ fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, este ordenamiento tiene un fin reparador, porque provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.¹⁹ Además, como estatuto laboral y reparador, estamos obligados a interpretarlo liberalmente a favor del trabajador.²⁰

Ahora bien, para efectos de la Ley Núm. 80, “[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”.²¹ De modo, que aunque la política pública que subyace a dicho cuerpo normativo es proteger al obrero y desalentar el despido injustificado,²² ello no significa que el patrono no pueda despedir a un empleado si existe justa causa para ello.²³

¹⁸ Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRa secs. 185a-185n.

¹⁹ *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013); *Beauchamp v. Holsum Bakers of PR*, 116 DPR 522, 526 (1985).

²⁰ *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 477-478 (2011); *Piñero v. AAA*, 146 DPR 890, 901-902 (1998); *Méndez v. FSE*, 140 DPR 375, 380 (1996).

²¹ *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 38 (2020); *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 231 esc. 12 (2016). Véase, además el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRa sec. 185b.

²² *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 446 (2016); *Izagas Santos v. Family Drug Center*, *supra*, pág. 480 (2011).

²³ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001).

C.

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la Ley de Represalias,²⁴ es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en su contra, por ofrecer, o intentar ofrecer, algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.²⁵

El propósito de dicho cuerpo normativo es proteger a los empleados que fueran despedidos, amenazados o discriminados en el empleo, a modo de represalias, por participar en alguna de las actividades protegidas mencionadas anteriormente.²⁶

En lo pertinente, la Ley 115-1991 establece:

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

(b) ...

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 *et seq.*, de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o

²⁴ Ley Contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA secs. 194, 194a-194b.

²⁵ 29 LPRA sec. 194a.

²⁶ *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 366-367 (2009).

discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.²⁷

Como criterio adicional debe probarse que la acción adversa del patrono, ya sea discrimen, amenaza, alguna sanción o el despido, ocurrió después de la actividad protegida.²⁸ Es decir, el empleado debe demostrar el nexo causal entre su incursión en la actividad protegida y la actuación adversa del patrono.²⁹

Establecido un caso *prima facie* por represalias, corresponde al patrono articular una razón no represiva para la acción adversa.³⁰ De probar lo anterior, se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo.³¹

Finalmente, una vez el empleado prueba su caso *prima facie*, el patrono puede rebatir la presunción establecida si alega y fundamenta una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa.³² Si el patrono cumple con este segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa.³³

²⁷ Art. 2, Ley Contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial, 29 LPRA sec. 194a (nuestro énfasis).

²⁸ *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 766-767 (2011); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 395 (2011).

²⁹ *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, *supra*, pág. 767.

³⁰ *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 400.

³¹ *Id.*

³² *Id.*, pág. 393; 29 LPRA sec. 194a(c).

³³ *Id.*

D.

Prueba de referencia es "una declaración que no sea la que la persona declarante hace en el juicio o vista, que se ofrece en evidencia para probar la verdad de lo aseverado".³⁴ Como regla general no es admisible, salvo que por ley se disponga otra cosa.³⁵ Esta norma general de exclusión está fundada en razones de falta de confiabilidad. Así pues, una declaración constitutiva de prueba de referencia presenta cuatro áreas de riesgo, a saber: (1) narración del evento (debe presumirse que el lenguaje utilizado refleja fielmente la percepción del declarante); (2) percepción del evento (debe presumirse que el evento ha sido claramente percibido y correctamente interpretado); (3) recuerdo del evento (debe presumirse que la memoria del declarante es fiel a lo observado); y (4) sinceridad del declarante (debe presumirse que el declarante desea decir la verdad).³⁶

El profesor Ernesto L. Chiesa Aponte sostiene que la razón que motiva la regla general de exclusión de prueba de referencia es la falta de confiabilidad de la misma y su dudoso valor probatorio, puesto que de ordinario este tipo de declaración no tiene las garantías de confiabilidad que se obtienen mediante un testimonio en corte. Esto es así, ya que la declaración de un testigo en un tribunal se hace bajo juramento, frente a la parte perjudicada por la declaración, frente al juzgador que ha de aquilatar su valor probatorio y

³⁴ Regla 801(c) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI; *Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz*, 132 DPR 249, 257 (1992).

³⁵ Regla 804 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI.

³⁶ *Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz*, *supra*, pág. 259. Véase además, *Nieves López v. Rexach Bonet*, 124 DPR 427, 433 (1989).

está sujeta al conainterrogatorio de las partes que tengan a bien hacerlo.³⁷

Por otro lado, el inciso 805 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico de 2009, reconoce excepciones a la regla general de exclusión de prueba de referencia, aunque la persona declarante esté disponible como testigo. Entre estas excepciones se encuentra la de "récord del negocio" regulada por la Regla 805 (F) de Evidencia. Ahora bien, para que se configure dicha excepción es indispensable que se cumplan cabalmente los siguientes requisitos:

.

(F) *Récords de actividades que se realizan con regularidad*: Un escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos --en cualquier forma-- relativo a actos, sucesos, condiciones, opiniones o diagnósticos[,] que se haya[] preparado en o cerca del momento en que [e]stos surgieron, por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por [e]sta, si dichos récords se efectuaron en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad, y si la preparación de dicho escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos se hizo en el curso regular de dicha actividad de negocio, según lo demuestre el testimonio de su custodio o de alguna otra persona testigo cualificada, o según se demuestre mediante una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902(K) o con algún estatuto que permita dicha certificación, a menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad.³⁸

Es esencial a esta excepción que los récords se hayan producido "en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad".³⁹

³⁷ E. L. Chiesa, *Tratado de Derecho Probatorio (Reglas de Evidencia de Puerto Rico y Federales)*, República Dominicana, Ed. Pubs. JTS, Tomo II, 2005, págs. 616 y 617.

³⁸ 32 LPRA Ap. VI, R. 805(F).

³⁹ Chiesa Aponte, *op. cit.*, págs. 302-303.

-III-

El apelante arguye que no procede dictar sentencia sumaria porque hay hechos esenciales en controversia; algunos de los hechos presuntamente incontrovertidos están basados en prueba de referencia; y ninguno de los hechos de la sentencia se basó en sus admisiones. En cuanto a su reclamación por represalias, sostiene que su supervisor tenía el interés de perjudicarlo después de presentar una querrela en su contra, intención que se materializó con su despido.

Por su parte, el apelado alega que, al no oponerse a la moción de sentencia sumaria, el señor Rodríguez no puede presentar en el nivel apelativo teorías o argumentos que no estuvieron ante la consideración de TPI. Por otro lado, niega que algunos de los hechos propuestos como incontrovertidos constituyen prueba de referencia. En su opinión, se proponen como prueba de que se presentó una querrela o de que se realizó una investigación por el patrono, y no para probar la veracidad del contenido de la querrela o de lo que dijeron los empleados. En cuanto a la causa de acción por represalias, arguye que es improcedente porque el apelante no pudo establecer un caso *prima facie* de represalias por ausencia de nexo causal entre la actividad protegida y el despido. En todo caso, considera que demostró que el despido del señor Rodríguez fue justificado.

Conforme a la normativa procesal previamente expuesta, corresponde a este tribunal examinar el expediente de la manera más favorable al promovido del despacho sumario. Además, en este ejercicio, no nos corresponde adjudicar hechos materiales en controversia.

Con esos parámetros normativos de fondo, procedemos a revisar *de novo* el expediente. Veamos.

Los hechos 20, 21, 25, 26 y 27 están en controversia. Esto es así, porque el apelante los negó bajo juramento en su deposición. Por tal razón, lo que con ello se pretende establecer está sujeto a una apreciación de la credibilidad que corresponde realizar al foro sentenciador.

También, están en controversia los hechos 33, 34, 36, 37, 39, 40, 41, 42 y 43. Ello obedece a que están basados en la queja del supervisor Fernando Rivera que es una declaración extrajudicial que se presenta con el objetivo de probar, en la etapa de sentencia sumaria, la verdad de lo aseverado. Además, se fundamentan en una contestación a interrogatorio de la Sra. María Irizarry, que contrario a las disposiciones de la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, no está apoyada en el conocimiento personal de la declarante.

Como si lo anterior fuera poco, los hechos propuestos como incontrovertidos se amparan en los resultados de una investigación, que al igual que la queja del supervisor Fernando Rivera, es una declaración extrajudicial que se presenta con el objetivo de probar, en la etapa de sentencia sumaria, la verdad de lo aseverado.

Pero hay más. La investigación del apelado no presenta las características de un récord del negocio, admisible como excepción a la norma de exclusión de prueba de referencia. No es el resultado de una actividad de negocios realizada con regularidad por el Laboratorio Clínico Borinquen, Inc., sino, como destaca el apelante, un documento preparado para justificar el despido y/o

para presentarse en el procedimiento judicial en el que se impugne.

Por otro lado, están en controversia los hechos 44 y 48 porque constituyen conclusiones de derecho, es decir, la aplicación de un principio de ley y no determinaciones que establecen qué fue lo que pasó, *supra*.

A la luz de lo anterior, y haciendo un esfuerzo de síntesis, corresponde ventilar en el juicio en su fondo las siguientes controversias:

1. Si el apelante usó por vía telefónica lenguaje soez respecto a su supervisor Fernando Rivera.
2. Si el supervisor Fernando Rivera le dijo que lo iba a botar.
3. La relación del supervisor Fernando Rivera con el apelante.
4. La relación del Sr. Gilberto Santiago con el apelante. ("roces")
5. Si el apelante le dijo "viejo" al Sr. Gilberto Santiago.
6. Si Laboratorio Borinquen atendió la controversia entre estos empleados.
7. Si el apelante usaba lenguaje soez o de contenido sexual en presencia de sus compañeros.
8. Qué ocurrió el 28 de agosto de 2018 pertinente a las causas de acción invocadas por el apelante.

Para culminar el mandato de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, y de *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp., supra*, determinamos que los siguientes hechos no están en controversia: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 31, 35, 38, 45, 46, 47 y 49.

En cuanto a la causa de acción por represalias, Laboratorio Borinquen alega que el apelante no puede establecer un caso *prima facie* porque no ha demostrado que exista un nexo causal entre la actividad protegida y la terminación del empleo. Aun si lo hubiera, argumenta, la causa de acción bajo la Ley 115-1991 es improcedente porque existe una razón válida para el despido no relacionada con la actividad protegida. No tiene razón. Veamos.

En la medida en que está en controversia la causa del despido, también lo está la reclamación por represalias cuya última defensa era que el despido fue justificado. Corresponde en el juicio en su fondo probar los elementos de dicha causa de acción. Sobre el particular conviene recordar que el ordenamiento vigente le concede al apelante el derecho a establecer el nexo causal entre la actividad protegida y el despido mediante elementos adicionales tales como trato distinto a otros empleados, patrón de conducta antagónica en su contra, que las razones del despido son incongruentes o cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer nexo causal.

Finalmente, poderosas razones de naturaleza procesal y de política pública justifican el resultado alcanzado. Como discutimos previamente, la Regla 36 obliga a este tribunal intermedio a examinar el expediente de la manera más favorable al promovido. Además, "las leyes laborales deben interpretarse liberalmente y . . . toda duda debe resolverse a favor del obrero".⁴⁰

⁴⁰ Piñero v. A.A.A., *supra*.

Cónsono con lo anterior, conviene revisar el historial de personal del señor Rodríguez.⁴¹

Este revela que durante los cuatro años en que trabajó para Laboratorio Borinquen no tuvo amonestaciones, no se le aplicaron medidas disciplinarias y tuvo tres evaluaciones satisfactorias. Como si lo anterior fuera poco, recibió el año antes del despido el premio de "Runner" del año 2017. Ante este trasfondo fáctico y conforme a los parámetros hermenéuticos que rigen la adjudicación de las causas de acción ante nuestra consideración, entendemos que la forma más justiciera para adjudicar el caso de epígrafe es mediante la celebración del juicio en su fondo. De este modo, el foro sentenciador tendrá la oportunidad de examinar, con todas las garantías que ofrece un juicio vivo, las razones del deterioro de la relación jurídica entre las partes y adjudicar la controversia como en derecho corresponda.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca la sentencia apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos de forma consistente con lo establecido en esta sentencia.

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

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

⁴¹ Apéndice del apelado, págs. 7 y 13.