

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel II

PEDRO ANTONIO PÉREZ PÉREZ
Apelante

v.

PACE ANALYTICAL, INC., X, Y,
SUS RESPECTIVAS COMPAÑÍAS
ASEGURADORAS RICHARD ROE
Apelantes

KLAN202200452

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala de Ponce

Civil Núm.
PO2019CV03346

Sobre:
Despido en
Represalia; Despido
Injustificado;
Procedimiento
Sumario

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

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

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

El 26 de septiembre de 2019, el señor Pérez Pérez (el apelante o señor Pérez) presentó una *Querella Enmendada* al amparo del procedimiento sumario establecido por la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA secs. 3118–3133, alegando despido injustificado y represalias de parte de la codemandada *Pace Analytical, Inc.*, (en adelante PACE, parte apelada o patrono).¹ En esta adujo que trabajó para PACE desde noviembre de 2010 hasta septiembre de 2018, cuando fue despedido. Alegó su despido fue un acto en represalia por parte del patrono, al intentar ofrecer testimonio en un foro interno.² En particular, alegó que el 5 de diciembre de 2016 solicitó una investigación, porque el 30 de noviembre de 2016, había notificado y denunciado un incidente de violencia en su contra que involucraba a otro empleado, el señor Casiano.

¹ Apéndice del recurso de Apelación, págs. 14–25 (*Querella Enmendada*).

² *Íd.*, págs. 15,16.

Indicó que, por causa de lo anterior, el 6 de diciembre de 2016, se le citó y remitió un *Warning Memo* firmado por la Gerente General de PACE y la *Group Leader* de su equipo de trabajo. Afirmó que, aunque cuestionó el contenido del referido escrito, de todos modos, el memo fue archivado en su expediente.³ Además, aseveró que, posterior a recibir el memo, se le trató de manera diferente, retirándole tareas que solía hacer antes de la entrega de este.⁴ Añadió que, más adelante, en marzo de 2017, la gerencia de PACE le ofreció un puesto de Microbiólogo II en Baxter de Jayuya y, a pesar de haber rechazado dicha oferta, la gerencia insistió sobre la misma, de varias maneras, a lo largo de dos semanas, hasta que la gerente de recursos humanos le indicó que, de no aceptarla, no podría seguir trabajando para la compañía.⁵ Expresó que esta amenaza le causó tanto impacto que terminó asistiendo a la sala de emergencia de un hospital, donde el médico de turno le ordenó algunos días de descanso y le refirió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, donde a su vez, le ordenaron 10 días de descanso adicionales. Afirmó que, haber recibido el citado memo, junto al cambio de tareas posterior a su recibo; la oferta de traslado a Baxter de Jayuya y la amenaza de despido de no aceptarla, constituyeron sanciones disciplinarias realizadas fuera de los protocolos y procedimientos de los manuales de la compañía.⁶

El apelante añadió que, el 25 de septiembre de 2017, tras el paso del huracán María, él y otros empleados llegaron a PACE, firmaron un documento de asistencia y acordaron regresar el 2 de octubre de 2017, dado que no había manera de comunicarse. Sin embargo, sostuvo que el 1 de octubre de 2017, la gerencia de PACE envió a su residencia al señor Casiano para instruirle que se reportara al trabajo, pero este fue el empleado sobre el cual había solicitado una investigación en el 2016, por

³ *Íd.*, pág. 16.

⁴ *Íd.*, pág. 17.

⁵ *Íd.*, pág. 19.

⁶ *Íd.*

un incidente de violencia. El apelante consideró tal acción de parte del patrono como malintencionada, con la que fomentaba la confrontación.⁷

Finalmente, el apelante alegó que el 12 de septiembre de 2018 reportó y solicitó la investigación de un incidente, ocurrido el 30 de agosto de 2018, en el cual, según describió, el vehículo que conducía el señor Casiano invadió el carril por donde él se encontraba transitando, poniendo en peligro su vida y seguridad. Narró que, al día siguiente, el 13 de septiembre de 2018, se le informó que se realizaría una investigación según las políticas y procedimientos de PACE. Afirmó que, el 25 de septiembre de 2018, fue despedido por conducta incorrecta, sin evidencia y, por tanto, sin justificación.⁸

Por lo narrado en los párrafos que preceden, el apelante le imputó a PACE violación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, Ley sobre Despidos Injustificados, según enmendada, 29 LPRA secs. 185a–185n, en adelante Ley Núm. 80, así como de la Ley Núm. 115-1991, Ley de Represalias contra el Empleado, según enmendada, en adelante Ley Núm. 115, 29 LPRA secs. 194–185b.

En respuesta, PACE presentó una *Contestación a Querella Enmendada* 13 de enero de 2020,⁹ negando la mayoría de las alegaciones de la parte apelante.¹⁰ En general, afirmó que el apelado había sido despedido por justa causa, al incurrir en un patrón de conducta impropia y desordenada, y por desempeño deficiente e insatisfactorio, del cual ofreció detalles, (incumplimiento de deberes, conducta irrespetuosa, ofensiva y amenazante hacia compañeros de trabajo), y para el cual había aplicado la disciplina progresiva según lo indicaban los manuales de la empresa. Además, alegó que el despido también fue el resultado de una violación única, por la seriedad e implicaciones de la última conducta

⁷ *Íd.*, pág. 21.

⁸ *Íd.*, págs. 22, 23.

⁹ *Íd.*, págs. 26–49 (*Contestación a Querella Enmendada*).

¹⁰ *Íd.*, págs. 26–43.

incurrida, a saber, un acto de deshonestidad al mentir y proveer información falsa en un proceso oficial interno conducido por PACE.¹¹

Respecto al alegado cambio en el trato y tareas asignadas alegadas por el apelante, sostuvo que el puesto de este incluía hacer recogido de muestras unos días, monitoreo de muestras otros, y que los técnicos se asignaban según las necesidades de la compañía. Sobre la oferta de una plaza en la localización de Jayuya de Baxter, indicó que el mismo apelante había solicitado que le consideraran de surgir un puesto en microbiología, dado que su *background* era en esa disciplina, y **que la plaza ofrecida cobraba \$14.00 por hora, mientras que la que ocupaba devengaba \$10.43 la hora.**¹²

Con referencia al alegado incidente denunciado por el apelante, presuntamente ocurrido el 12 de septiembre de 2018, PACE respondió que, contrario a lo afirmado por el apelante, sí se realizó una investigación sobre el asunto, para lo cual fueron entrevistados otros empleados, cuyos testimonios no sostenían las imputaciones del apelante. Es decir, concluida la investigación, los hallazgos no se ajustaban a la versión del apelante. Sobre el mismo asunto, el patrono hizo constar que el apelante se negó a asistir a dos citas de la supervisora para ser entrevistado o participar del proceso investigativo de la compañía, a pesar de haber sido instado por este.¹³

Tras varios incidentes procesales, que no son necesario abordar aquí, fueron celebradas: *Vista sobre el Estado de los Procedimientos* el 14 de diciembre de 2020; *Conferencia sobre el Estado de los Procedimientos* el 9 de junio de 2021 y; *Vista* el 15 de noviembre de 2021. En esta última se ordenó la finalización del descubrimiento de prueba.¹⁴

Así las cosas y, concluido el descubrimiento de prueba, el 14 de diciembre de 2021, PACE presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*

¹¹ *Íd.*, págs. 44–45.

¹² *Íd.*, pág. 35.

¹³ *Íd.*, págs. 38–39.

¹⁴ *Íd.*, pág. 54 (*Sentencia*).

solicitando la desestimación de la *Querella Enmendada*.¹⁵ Básicamente, reiteró las alegaciones descritas en los párrafos que anteceden, e incluyó noventa y tres (93) hechos que entendía incontrovertidos, para los cuales acompañó varios anejos. Con el propósito de sostener los hechos que promovió como incontrovertidos, proveyó, entre otras, la siguiente documentación: una declaración jurada de la gerente general de PACE, junto a otras declaraciones juradas tomadas a varios empleados, incluido el señor Casiano, así como los acuses de recibo firmados por el señor Pérez de los manuales de empleado de PACE, y su código de ética.¹⁶

Por su parte, el 22 de diciembre de 2021, el apelante presentó *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada y en Réplica Solicitando se Dicte Sentencia Sumaria a Favor de la Parte Querellante del Epígrafe*.¹⁷ En esta, reiteró las alegaciones que hizo en su *Querella Enmendada* y, sostuvo que no procedía la sentencia sumaria solicitada porque había hechos materiales en controversia y porque la apelada incurrió en represalias. Además, incluyó una declaración jurada, suscrita por él mismo.¹⁸ Con relación a los hechos propuestos como incontrovertidos por PACE, aceptó una docena de ellos e intentó controvertir el resto, en su mayoría mediante alegaciones o a través de argumentación, en ocasiones aludiendo a la declaración jurada que suscribió. Argumentó que la solicitud de sentencia sumaria incluía documentos que constituían prueba de referencia inadmisibles, refiriéndose a las declaraciones juradas allí incluidas.¹⁹

Habiendo sopesado los escritos presentados por las partes, (incluidas una réplica y dúplica, respectivamente), junto a la prueba documental allí incluida, el 27 de mayo de 2022, el TPI emitió la *Sentencia* apelada, declarando Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por PACE y desestimando la *Querella Enmendada*. Al así

¹⁵ *Íd.*, págs. 297–356 (*Solicitud de Sentencia Sumaria*).

¹⁶ *Íd.*, págs. 574–701.

¹⁷ *Íd.*, págs. 180–289 (*Oposición a solicitud de sentencia sumaria*).

¹⁸ *Íd.*, págs. 224–289.

¹⁹ *Íd.*, págs. 190–191, 192–200, 224–289.

decidir, enumeró ciento diez (110) hechos incontrovertidos y, luego de exponer el derecho aplicable junto a su aplicación, concluyó lo que sigue:

PACE logró establecer que el despido estuvo plenamente justificado y aún de no haber sido un patrón de conducta, el último incidente acaecido a finales de 2018 era suficiente para su despido. No solamente por el acto de insubordinación, sino por haber acusado de manera infundada a un compañero de trabajo y negarse luego a ser confrontado en la correspondiente investigación.²⁰

Resolvió el mismo foro, además, que *no hubo un ambiente hostil hacia el Querellante y las actuaciones de empleados de PACE no fueron arbitrarias ni caprichosas, constituyeron una gestión administrativa legítima.*²¹

Inconforme, el 10 de junio de 2022, la parte apelante acudió ante nosotros, refiriéndonos los siguientes señalamientos:

1. ERRÓ EL TPI AL DECLARAR; (A) HA LUGAR LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA DE LA PARTE QUERELLADA, Y DE PASO VALIDÓ UNA DETERMINACIÓN DEL PATRONO QUE REFLEJÓ ARBITRARIEDAD Y CAPRICHOS EN LA CESANTÍA DEL APELANTE: **(I)** PORQUE APLICA CON TOTAL ABUSO DE DISCRECIÓN Y PARCIALIDAD LO RESUELTO EN ESA DETERMINACIÓN Y QUE POR ELLO NO SE APLICÓ POR EL TPI AL CASO DEL EPÍGRAFE LA ACTIVIDAD PROTEGIDA REALIZADA Y SU CONEXIÓN CAUSAL CON EL DESPIDO DEL QUE FUE VÍCTIMA DICHO APELANTE Y **(II)** PORQUE RESUELVE CON TOTAL ABUSO DE DISCRECIÓN Y PARCIALIDAD REBATIR EL CASO PRIMA FACIE DE REPRESALIA Y LA PRESUNCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL CASO DE AUTOS CON PRUEBA DE REFERENCIA MÚLTIPLE INADMISIBLE.
2. ERRÓ EL TPI DE PONCE AL DECLARAR; (A) HA LUGAR LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA DE LA PARTE APELADA, Y DE PASO VALIDÓ ERRÓNEAMENTE UN PROYECTO DE SENTENCIA PREPARADO POR LA PARTE APELADA TOMANDO EN CONSIDERACIÓN EL HECHO DE QUE DICHO PROYECTO DE SENTENCIA FUE FIRMADO SIN VERIFICAR LO CUAL PROVOCA QUE NO SE LE GARANTICE UNA SOLUCIÓN JUSTA DE LOS PROCEDIMIENTOS AL APELANTE QUE DESESTIMARON SU RECLAMO E INCURRIENDO EL TPI DE PONCE EN PARCIALIDAD MANIFIESTA.

El 4 de agosto de 2022, la parte apelada compareció mediante un *Alegato en Oposición a Apelación y/o Moción de Desestimación de la*

²⁰ Apéndice de la Apelación, pág. 89.

²¹ *Íd.*

Apelación. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

I. Exposición de Derecho

A. Sentencia Sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal provisto por la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, que promueve la solución justa, rápida y económica de las controversias. Este mecanismo tiene como objetivo prescindir de la celebración del juicio plenario cuando no existe controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, por lo que lo único que queda por parte del tribunal es aplicar el derecho. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 225 (2015). Al evaluar la conveniencia de conceder el recurso, se considera como un hecho esencial y pertinente, aquel que puede afectar el resultado de la reclamación acorde al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). La Regla 36, *supra*, establece que la parte promovente debe exponer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que lo apoya. A su vez, **la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria está obligada a citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia** y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. (Énfasis provisto). *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110-111 (2015); *SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013).

Sobre lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha manifestado que la parte que solicita la sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y, además, tiene que demostrar que no existe controversia sustancial sobre ningún hecho material. *Quest*

Diagnostics v. Municipio de San Juan, 175 DPR 994, 1003 (2009). Es decir, que no existe controversia sobre ningún componente de la causa de acción. Mientras, la parte que se opone no puede descansar exclusivamente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369, 383 (2009). Por el contrario, tiene que controvertir la prueba presentada por la parte solicitante, a fin de demostrar que sí existe controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión. *González Aristud v. Hospital Pavía*, 168 DPR 127, 138 (2006).

Cabe reiterar que para que proceda una moción de sentencia sumaria no solo se requiere la inexistencia de hechos en controversia, sino que la sentencia tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511, 525 (2014). Por otra parte, dispone la misma regla que “[d]icha sentencia podrá dictarse a favor o en contra de cualquier parte en el pleito”. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

Al considerar una moción de sentencia sumaria, si la parte promovida no controvierte los hechos que presenta la parte promovente, los mismos se tendrán por ciertos. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, 27 (2006). Así pues, nuestro más alto foro ha aclarado que, “a menos que las alegaciones contenidas en la moción de sentencia sumaria queden debidamente controvertidas, [e]stas podrían ser admitidas y, de proceder en derecho su reclamo, podría dictarse sentencia sumaria a favor de quien promueve”. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 137. Sin embargo, “toda inferencia razonable que se realice a base de los hechos y documentos presentados, en apoyo y en oposición a la solicitud de que se dicte sentencia sumariamente, debe tomarse desde el punto de vista más favorable al que se opone a la misma”. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005).

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

En el caso de revisar sentencias del Tribunal de Primera Instancia dictadas mediante el mecanismo de sentencias sumarias o resolución que deniega su aplicación, nuestro Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el tribunal inferior para evaluar su procedencia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra. Los criterios a seguir por este foro intermedio al atender la revisión de una sentencia sumaria dictada por el foro primario han sido enumerados con exactitud por nuestro Tribunal Supremo. *Íd.* A tenor, el Tribunal de Apelaciones debe:

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

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

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

**C. Ley sobre Despidos Injustificados,
Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976²²**

En reiteradas ocasiones el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha enfatizado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). Según ha expuesto dicho foro, es suficiente repasar nuestra Constitución para comprender “la importancia del derecho al trabajo en nuestra sociedad, reconocimiento que surge del valor social del trabajo como elemento central de la vida en sociedad”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 949 (2011). Dicha primacía ha permeado las actuaciones legislativas a través de los años, lo que ha resultado en una “política pública laboral que claramente protege los derechos de los trabajadores contra el capricho y abuso patronal”. *Íd.* En particular, la Ley Núm. 80, *supra*, regula las acciones relacionadas con el despido injustificado de un empleado. Este estatuto fue aprobado con el propósito expreso de proteger a los trabajadores y desalentar los despidos injustificados. *Izagas Santos v. Fam. Drug Ctr.*, 182 DPR 463, 480 (2011).

En términos generales, dicho estatuto establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. 29 LPRA sec. 185b. En cuanto a las personas cubiertas por estas garantías, se dispone que les aplicará a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo sin haber mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 906.

²² La Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (Ley Núm. 4-2017). No obstante, en el caso ante nuestra consideración no se ha presentado controversia alguna que verse sobre la entrada en vigor de la nueva legislación laboral.

Es de importancia enfatizar que la Ley Núm. 80, *supra*, no proscribe la acción de despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones Sobre La Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 REV. JUR. U.I.P.R. 183, 210-211 (2000). Si existe justa causa, este puede ser despedido sin penalidad para el patrono. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). El estatuto no establece de forma taxativa lo que constituye un despido injustificado, puesto que el concepto de justa causa es uno dinámico que depende de la relación particular de trabajo y de las circunstancias que rodean el evento motivador. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001). No obstante, la citada ley precisa varios escenarios en los cuales se considerará que el despido fue justificado, a saber:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(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.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.
29 LPRA sec.185b.

En particular, las primeras tres disposiciones están asociadas a la conducta del trabajador y las siguientes a determinaciones del patrono. *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 651-652 (2014). En cuanto a la violación a las reglas establecidas por el patrono, la jurisprudencia ha establecido que podría ser motivo justificado para despedir a un trabajador, siempre que: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y (4) el despido no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381-382 (2011).

D. Discrimen por represalias

La Ley Núm. 115-1991, *supra*, fue aprobada para proteger a los empleados de las represalias que sus patronos puedan tomar en su contra por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, verbal o escrita en los foros legislativos, administrativos o judiciales, siempre que la información provista no sea difamatoria ni privilegiada de acuerdo a la ley. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 137 (2013).

La Ley Núm. 15-1991 fue enmendada por la Ley Núm. 169 de 29 de septiembre de 2014, para incluir en la protección provista “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”. 29 LPRA sec. 194b.

Si el patrono incurre en la conducta prohibida, el empleado podrá instar una acción civil en su contra, dentro de los tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación. El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el

empleo, los salarios dejados de devengar, los beneficios y los honorarios de abogado. 29 LPRA sec. 194 (b)(b); *Cordero Jiménez v. UPR*, supra.

Un empleado que alegue haber sido objeto de represalia, tiene el peso de la prueba para demostrar que la misma ocurrió. Puede hacerlo de dos maneras. Una de ellas mediante prueba directa o circunstancial que demuestre el nexo causal entre el daño sufrido y la conducta del patrono o, el empleado podrá establecer un caso prima facie de violación a dicha ley probando que: (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. 29 LPRA 194a(c); *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra.

En cuanto al nexo causal, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso prima facie por represalia al amparo de nuestro ordenamiento legal. Será importante analizar cuán cerca en el tiempo están la actividad protegida ejercida por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra. Si la acción adversa del patrono es realizada inmediatamente después del empleado informarle que ha realizado una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal. *Íd.* Por el contrario, según aumenta el periodo de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa del patrono, menor será la utilidad o valor probatorio del criterio de la proximidad temporal a los fines de intentar establecer un caso prima facie de represalia. *Íd.*

Cuando esté ausente la requerida proximidad, se requiere que el empleado presente prueba sobre los siguientes elementos: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de

incongruencias o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*. Una vez el patrono logre articular una razón no represiva para la acción adversa que tomó, 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. *Íd.*

II. Aplicación del Derecho a los hechos

a.

Según adelantamos en la exposición de derecho, la revisión de una sentencia sumaria, emitida al amparo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, nos coloca en posición de examinar *de novo*, tanto la moción de sentencia sumaria presentada, como el escrito en oposición a esta. Es decir, que estamos en la misma posición que el foro apelado para: examinar si las partes cumplieron con las formalidades requeridas al presentar la petición de sentencia sumaria y su oposición; verificar si existen o no hechos medulares incontrovertidos que puedan dar lugar a la aplicación del derecho, sin esperar realizar una vista evidenciaria en su fondo; revisar si la aplicación del derecho a los hechos fue certera o correcta.

Iniciando con el examen del cumplimiento de las formalidades reglamentarias exigidas en la petición de sentencia sumaria, según fue instada por PACE, concluimos que esta se ajustó fielmente a ello, habilitando así al foro primario a determinar los hechos que fueron promovidos como incontrovertidos y la consecuente aplicación del derecho. En este sentido, además de PACE haber incluido una lista enumerada con los hechos que estimó medulares para resolver la controversia, junto a la mención de la prueba documental que los sostenían, y que también adjuntó a su escrito, juzgamos que dicha prueba

documental, en efecto, sirvió para establecer los hechos promovidos como incontrovertidos. Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*.

Por el contrario, al verificar el escrito en oposición a sentencia sumaria, resulta evidente que no fueron cumplidos los requerimientos que exige la Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, *supra*, para lograr controvertir los hechos que fueron promovidos como incontrovertidos en la petición de sentencia sumaria. En la exposición de derecho acentuamos que, al disponerse a rebatir un hecho propuesto, la parte promovida viene obligada a hacer referencia al párrafo de la moción de la sentencia sumaria a confrontarse e, igualmente, a la página y el párrafo de la prueba documental que se presente o refiera para rebatirlo. Regla 36.3(b)(2), 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2). Esta instrucción es un requisito esencial para cumplir por quien pretenda oponerse a un hecho que se promueve como incontrovertido y su incumplimiento expone a la parte promovida a que sean admitidos los hechos propuestos como incontrovertidos, dictándose la sentencia sumaria en su contra, si procede. Regla 36.3(c), *supra*.

Abundando sobre lo anterior, respecto a hechos no impugnados correctamente, la norma es clara al establecer que el TPI no está obligado a identificar si existe alguna otra prueba admisible que los ponga en controversia, o dónde se encuentra, Regla 36.3(d), 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(d), tal tarea recae o resulta responsabilidad de la parte que se opone a los hechos que se sugieren como incontrovertidos. Ante este escenario, el TPI solo tiene que verificar que las referencias a la prueba documental presentada por la parte promovente sostengan cada hecho propuesto, (sobre lo cual ya nos expresamos en este caso). *Íd.*

Continuando con el examen del escrito en oposición a sentencia sumaria, además de no cumplir con los requisitos sobre identificación precisa de los hechos propuestos como incontrovertidos que se disponía a impugnar, dicho escrito descansó en una serie de alegaciones que no fueron sustentadas por la prueba documental hasta el momento descubierta, a pesar de haber sido finalizado dicha etapa del

procedimiento. Es decir, —y por poner un ejemplo de lo que constituyó una respuesta usual a los hechos promovidos como incontrovertidos—, expresiones incluidas en el escrito en oposición a petición de sentencia sumaria tales como que: *varios de los hechos materiales o esenciales marcados en la Solicitud de Sentencia Sumaria tienen varias incongruencias que denotan su falta de veracidad y que ponen dichas aseveraciones en duda. Las incongruencias surgen de los acápite con los números 5, 7, del 8 al 25; del 27 al 54; del 56 al 59; del 68 al 78; 86; 89; 92 y 93,*²³ no podían ser consideradas por el TPI, ni por este foro intermedio, con el propósito de impugnar los hechos propuestos como no controvertidos, en tanto se alejan de las exigencias que la Regla 36.3(b)(2) y (c) de Procedimiento Civil impone. La declaración jurada incluida en la moción en oposición a sentencia sumaria parte del mismo referente conceptual erróneo explicado, tratando de impugnar las determinaciones de hechos propuestas en la petición de sentencia sumaria mediante una serie de alegaciones generales y, hasta tratando de explicar o exponer sobre asuntos de derecho, allí donde lo que correspondía establecer controversias fácticas. En definitiva, se debe comprender que el escrito en oposición a moción de sentencia sumaria responde a presupuestos reglamentarios distintos a los que gobiernan una contestación a demanda, en el que no se puedan ofrecer meras alegaciones para tratar de rebatir los hechos propuesto como incontrovertidos en la petición de sentencia sumaria.

Por lo tanto, concluimos que el escrito en oposición a sentencia sumaria no se ajustó a la reglamentación procesal que gobierna el asunto, de manera que el TPI quedó habilitado para acoger los hechos medulares propuestos por PACE como no controvertidos. De lo que se sigue, que estamos contestes con la totalidad de los hechos que el TPI identificó como

²³ Apéndice del recurso de apelación, pág. 192.

no controvertidos en la Sentencia apelada, los cuales adoptamos, y necesariamente dirigen nuestro curso decisorio al aplicar el derecho.

b.

En su recurso de apelación, la parte apelante señala como error que el tribunal *a quo* permitiera el uso de la declaración jurada de la señora Martínez, gerente general de PACE, como base documental de los hechos propuestos como incontrovertidos. Esgrime que dicha declaración jurada, constituye prueba de referencia inadmisibles, debido a que la señora Martínez aludió en su declaración a documentos de la compañía y, otros que ella no preparó, además de a eventos que no le constaban de propio y personal conocimiento, sino que refieren a lo que le expresaron a ella terceros. El apelante también imputa la inadmisibilidad de las declaraciones juradas suscritas por otros empleados de PACE.²⁴ No coincidimos.

Luego de este foro intermedio haber examinados **todos** los hechos que el TPI determinó como incontrovertidos, verificando las referencias correspondientes en la moción de sentencia sumaria, hemos constatado que, de los noventa y un (91) hechos propuestos y aceptados por el TPI, solo siete (7) se sostienen *exclusivamente* sobre la declaración jurada de la señora Martínez,²⁵ y de estos últimos, seis se derivan, a su vez, de uno solo de los hechos propuestos —en el sentido de que son deducciones razonables de ese primer hecho—.²⁶ **Todos los demás hechos propuestos y aceptados, así como los incluidos por el tribunal, se sostienen firmemente sobre otra prueba documental, de manera independiente, o en combinación con las declaraciones de la señora Martínez, las declaraciones juradas, otra prueba documental.** Por tanto, concluimos

²⁴ Apelación, págs. 6, 10, 11.

²⁵ Se trata de los hechos números 59, 72-73, 75-78 de la *Sentencia*, correspondientemente enumerados en la Moción de Sentencia Sumaria, en los que se hace referencia a párrafos específicos de la Declaración Jurada de la señora Martínez. Apéndice, págs. 62, 65-66 (*Sentencia*), 318, 324, 377-378 (Moción de sentencia sumaria); 369, 370 (Declaración Jurada de la señora Martínez —¶¶ 51, 55-56, 58-61—).

²⁶ Los hechos ##72-73, 75-78 se derivan o deducen del Hecho #59 de la *Sentencia*. Apéndice de la Apelación, pág. 62 (*Sentencia*).

que **no** es correcta la alegación de que los hechos determinados por el tribunal se basen en una declaración jurada que constituya prueba de referencia inadmisibles.

Cabe añadir que los hechos incontrovertidos que sí refieren a las declaraciones de la señora Martínez, versan sobre asuntos que sí resultarían atribuibles a su conocimiento personal: al participar esta de los mismos, o tratan de temas con los cuales está familiarizada como gerente general de la compañía, los cuales aplica regularmente en sus funciones de trabajo regulares; o porque refieren a documentos formales de la compañía; o porque refieren al contenido del expediente del apelante como empleado; o se prepararon en el curso de procesos formales de la compañía, o constaban en récords electrónicos dirigidos a la compañía o emitidos por esta. Tampoco escapa a nuestra atención que las expresiones de terceros incluidas en la declaración jurada bajo discusión aluden, a su vez, a testimonios recogidos en otras declaraciones juradas por empleados que fueron entrevistados en las investigaciones que realizó PACE, e incluidas como prueba documental en la propia moción de sentencia sumaria. Este error no fue cometido.

c.

Entonces, atendiendo propiamente las consideraciones atinentes al alegado despido injustificado del apelante, y presuntos actos en represalia de PACE hacia este, juzgamos que los hechos medulares incontrovertidos dan al traste con ambas alegaciones.

Con relación a la alegación de que aconteció un despido injustificado, llamamos primero la atención a que el patrono logró establecer como hechos incontrovertidos, el recibo por escrito, y conocimiento por el apelante, de los documentos donde fueron plasmados los valores éticos que debían dirigir el comportamiento de los empleados en PACE. De igual forma, no hay duda de que también se estableció como un hecho no controvertido el proceso de disciplina progresiva al que fue sometido el apelante, antes de que el patrono tomara la determinación de

su despido, que incluyó que en dos ocasiones fuera suspendido de empleo y sueldo, el 13 de junio de 2011, 27 de abril de 2012, y que el 6 de diciembre de 2016, recibiera una amonestación por escrito.²⁷

Claro, a lo anterior es necesario añadir la denuncia comenzada por el propio apelante contra otro compañero de trabajo, el señor Casiano, con quien ya tenía expediente previo de confrontaciones, el 12 de septiembre de 2018, y que, luego de realizada una investigación por PACE, **fue hallado que las imputaciones del apelante no eran sostenidas con la prueba, sino al contrario.** Tal investigación incluyó entrevistas a varios compañeros de trabajo del apelante (ocho, en total),²⁸ que refutaron las alegaciones de este y, contra quienes no se pudo establecer motivación alguna para mentir, o animosidad contra el primero. Además, sí resulta del todo relevante que, a pesar de haber sido el apelante quien solicitó el inicio de la referida investigación, comenzada la misma, este se negó a ser entrevistado por PACE, o siquiera a cooperar con la misma, actuación que, según se le advirtió, era susceptible de ser considerada como un acto de insubordinación.

Concluimos que, sopesado en conjunto lo anterior, resulta razonable sostener que el apelante exhibió un patrón de conducta impropia tal, y la violación reiterada de las reglas y reglamentos de PACE, que justificaron el despido del apelante. Además, juzgamos que, examinada la intensidad del agravio ocasionado por el apelante al patrono, mediante la denuncia no sustentada dirigida a un compañero de trabajo, y posterior incitación de una investigación en la cual se negó a participar, cuyos resultados resultaron en el frontal rechazo a la versión que dio origen a la investigación, tal situación sí pudo afectar de tal manera la buena marcha de la empresa y la seguridad de los que allí laboran, que resultaba fundamentado el despido del empleado. En conclusión, las

²⁷ Ver determinaciones de hechos de la Sentencia apelada, 21, 22, 25 y 45, págs. 58, 59 y 61 del apéndice del recurso de apelación.

²⁸ En las páginas 64 a la 65 de la Sentencia apelada se especifican los nombres de los referidos testigos, junto a lo que declararon. Apéndice del recurso de apelación, págs. 62-65.

determinaciones de hechos incontrovertidos sostienen el curso de acción elegido por el patrono en este caso, pues no apreciamos que hubiese intervenido un despido injustificado, *ergo*, coincidimos con el foro apelado al ordenar la desestimación de la causa de acción instada al palio de la Ley Núm. 80.

Por último, el apelante planteó que realizó actividades protegidas por la Ley Núm. 115, la cual esencialmente prohíbe represalias contra empleados por ejercer sus derechos como trabajadores. Esgrime que las siguientes acciones que llevó a cabo, constituyeron la “actividad protegida” que protege la referida legislación especial: (1) abrir un caso ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado; (2) ser anunciado formalmente como testigo en una acción contra PACE y estar dispuesto a declarar y; (3) participar en procesos internos de la compañía solicitando investigaciones.²⁹

Iniciando con la tercera de las anteriores, es necesario reconocer, pues así quedó establecido como un hecho incontrovertido, que el apelante solicitó a PACE que realizara una investigación el 5 de diciembre de 2016, por un alegado incidente que tuvo lugar el 30 de noviembre de 2016. No obstante, la prueba documental dejó establecido que, para cuando el apelante efectuó dicha solicitud, ya PACE había realizado la investigación pretendida, sobre esos mismos hechos, habiendo participado el propio apelante de esta. Además, antes de la solicitud de investigación aludida, el patrono había informado que, tanto al apelante, como al señor Casiano —el otro empleado involucrado— recibirían amonestaciones escritas (*warning memos*) como consecuencia de sus actos, (exhibir conducta violenta en el lugar de trabajo). De hecho, al día siguiente de que el patrono

²⁹ Apelación, págs. 17, 18. En su oposición a la sentencia sumaria, el señor Pérez hizo estas alegaciones. Apéndice de la Apelación, págs. 181-182. Respecto a reportarse al Fondo, relató incidentes que desembocaron en abrir un caso ante el Fondo. *Íd.* págs. 185-186. Sobre ser testigo en un caso, alegó que fue anunciado como testigo del señor Guillermo M. Cruz Cruz en el caso civil ISCI2017-01095 contra Pace. *Íd.* págs. 186-187. Respecto a participar en procesos internos de la compañía, alegó que intentó dar testimonio ante un foro interno de la empresa y que solicitó que se realizaran unas investigaciones. Solicitó el 5 de diciembre de 2016 que se investigara el incidente del 30 de noviembre de 2016, y el 12 de septiembre de 2018, un incidente que ocurrió el 30 de agosto de 2018. *Íd.* págs. 183-184, 187.

les advirtiera a estos de las consecuencias de sus actos, cada uno recibió el *warning memo* advertido, archivados en sus expedientes, donde se recogió el resultado de la investigación realizada. Por tanto, no se puede establecer un nexo causal entre este incidente y el despido del apelante en septiembre del 2018, porque no se cumple con el requisito de temporalidad requerido al sopesar una alegación de represalia, habiendo ocurrido el despido **cerca de dos años después de emitido el *warning memo* aludido.**

El apelante también identifica como actividad protegida el haberse acogido a los servicios del Fondo del Seguro del Estado, a partir de un incidente ocurrido el 30 de noviembre de 2016. Tal incidente, arguye, tuvo como génesis el que PACE le ofreciera una plaza en la planta de Baxter en Jayuya que, tras ser rechazada por este, con todo, el patrono le insistió en que la aceptara, hasta alegadamente amenazarlo con perder su trabajo si no lo hacía. A su vez, —sigue alegando el apelante— la insistencia y amenaza del patrono descrita, le provocó un sobresalto de salud tal, que le requirió asistir a la sala de emergencia y luego reportarse al Fondo del Seguro del Estado.³⁰

No obstante, la prueba documental presentada da constancia de que, posterior a que el apelante rechazara la oferta bajo discusión, este continuó laborando en su lugar de trabajo de manera ordinaria, normal, sin que cambiaran sus condiciones de trabajo, hasta la fecha en que le despidieron, hecho que ocurrió **un año y meses después de que se le extendiera la referida oferta**, de modo que tampoco acontece el requisito sobre temporalidad. Sobre lo mismo, el apelante también falla en establecer cómo la oferta de otra plaza en Baxter constituye un acto de represalia, máxime cuando, de haber sido aceptada, dicha oferta llevaba aparejado un aumento en el sueldo considerable, de \$10.34 la hora a \$14.00.

³⁰ Apelación, págs. 17, 18. En su oposición a la sentencia sumaria, el señor Pérez hizo estas alegaciones. Apéndice de la Apelación, págs. 185-186.

Por último, el apelante adujo que las alegadas represalias cometidas en su contra fueron fruto de haber sido anunciado como testigo de un caso contra PACE. Es decir, que, por cuenta de aprestarse a testificar en contra del patrono, este decidió despedirle. Sin embargo, lo cierto es que, examinada la prueba documental a nuestra disposición, no puede establecerse que los supervisores del apelante, (o siquiera alguien más en la compañía), supiera del proceso en el que el apelante presuntamente se aprestaba a testificar en contra de PACE. En este sentido, carecemos de prueba documental alguna que sirviera para establecer la acción patronal que el apelante infiere y, concluido el descubrimiento de la prueba, no procede especular más sobre el asunto.

Finalmente, el apelante le imputó al TPI haber firmado un proyecto de sentencia sin verificarlo. Este señalamiento no merece mayor consideración, pues la discusión hasta aquí realizada lo que deja demostrado es que, contrario a lo que sugiere el apelante, la Sentencia apelada se encuentra bien fundamentada y, su resultado principalmente obedeció a que el apelante no pudo impugnar los hechos medulares promovidos por PACE como incontrovertidos, los cuales resultaron decisivos al ser aplicado el derecho pertinente.

En definitiva, los errores señalados no fueron cometidos.

III. Parte dispositiva

Por los fundamentos expuestos, determinamos confirmar la Sentencia apelada.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria.

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