

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

PABLO J. OLMO
RODRÍGUEZ

Apelante

v.

COOPERATIVA DE
SEGUROS DE VIDA DE
PUERTO RICO (COSVI),
ARLEEN MEDINA

Apelado

KLAN202200789

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil núm.:
SJ2019CV11502

Sobre:
Ley núm. 80-Despido
Constructivo; Ley
Núm. 115-
Represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Rivera Torres y el Juez Salgado Schwarz.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

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

El Tribunal de Primera Instancia (“TPI”), por la vía sumaria, adjudicó a favor de un patrono una demanda sobre despido injustificado y represalias. Según se explica en detalle a continuación, concluimos que actuó correctamente el TPI, pues no hay controversia sobre el hecho de que el querellante no fue despedido, sino que renunció voluntariamente a su empleo, y tampoco existe controversia fáctica que le impidiese al TPI concluir que la modificación de los deberes del querellante no constituyó un acto de represalia por conducta ocurrida casi un año antes.

I.

En noviembre de 2019, el Sr. Pablo O. Olmo Rodríguez (el “Empleado”) presentó la acción de referencia, por despido constructivo y represalias (la “Demanda”), contra la Cooperativa de Seguros de Vida de Puerto Rico (“COSVI” o el “Patrono”) y la Sa. Arleen Medina, presidenta ejecutiva de COSVI.

En la Demanda, se alegó, entre otras cosas que, desde febrero de 2012, el Empleado trabajó para el Patrono como actuario por

contrato sin tiempo determinado. Entre sus labores se incluía el manejo del *Risk Based Capital*, las carteras de IRAs y seguros, el cálculo de reservas, capacitación de empleados y sustituir la firma externa Towers Watson para firmar la opinión actuarial y reducir costos.

Se alegó que, desde el 2013 hasta el 2017, el Empleado firmó las opiniones actuariales para el Patrono; que para el 2014 se le reconoció un aumento salarial, el cual incluía un bono de \$25,000, a ser pagados en el mes de enero en la primera nómina de cada año, un aumento en el salario base de \$10,000 y una aportación anual de \$5,000 a su cuenta IRA exenta.

El Empleado también alegó que, en el 2016, se ofreció a liderar el Comité de Manejo de Riesgo Empresarial (el "Comité"), dada su preparación y certificaciones en el área. Indicó que tuvo desacuerdos con el entonces presidente ejecutivo de COSVI, Sr. Julio Villafañe, sobre quiénes debían integrar el Comité, lo que generó una discusión entre las partes. Asimismo, alegó que, en enero, el Patrono no pagó los \$25,000 que se suponía se pagase en la primera nómina del 2017. También alegó que luego le dieron un acuerdo a firmar, el cual establecía que dicho bono sería pagado una vez se firmase la opinión actuarial. Sostuvo que dicho acuerdo era contrario a lo pactado inicialmente entre las partes en torno a la forma de pago del bono. Además, adujo que el Patrono adoptó medidas en su contra, constitutivas de represalias, al retener gran parte de su salario a cambio de que presentara una opinión actuarial que fuese aceptable para la gerencia.

Por otro lado, el Empleado alegó que, a principios del 2018, en reuniones entre el Patrono y el Comisionado de Seguros para discutir las alternativas que tenía el Patrono para cerrar sus libros financieros, el Empleado propuso medidas que conllevaban austeridad en partidas de gastos con el propósito de proteger a la

empresa, pero el Patrono no estuvo de acuerdo. Alegó que, para el 2018, el Patrono volvió a retener el pago de \$25,000, hasta el 18 de mayo de 2018, y que la partida correspondiente al 2019 no le fue incluida en la primera nómina de enero.

Se alegó, además, que el 18 de enero de 2019, se convocó una reunión para discutir el pago de \$25,000, en la cual le informaron al Empleado que el Patrono había escogido una firma externa de actuarios para suscribir la opinión actuarial. El Empleado adujo que, de esa forma, el Patrono le estaba alterando los términos de trabajo de manera sustancial, tanto en lo económico como en las funciones inherentes a su puesto. El Empleado alegó que se suscitaron desacuerdos con el Patrono, los cuales le impedían cumplir con las responsabilidades éticas de su profesión y que, con la contratación de la firma externa, se trató de acallar las recomendaciones y verticalidad del Empleado. Asimismo, se adujo que el Patrono adoptó medidas en su contra, constitutivas de represalias, a cambio de que autorizara informes que no satisficieran los criterios actuariales aplicables.

Según la Demanda, la conducta del Patrono ubicó al Empleado en un estado de indefensión y humillación, por lo que se vio forzado a renunciar el 18 de enero de 2019. Se reclamó el pago de \$25,000.00 de compensación por el bono supuestamente adeudado, la suma de \$87,259.62 por concepto de mesada que dispone la Ley 80, *infra*, y \$500,000.00, más la doble penalidad, por los sufrimientos y angustias mentales sufridos.

El Patrono contestó la Demanda; negó las alegaciones del Empleado y planteó que este renunció voluntariamente a su empleo. Adujo que: no tomó acción alguna dirigida a forzar o inducir al Empleado a renunciar o que impidiera su estadía sana en el empleo; no tomó acción alguna con relación al Empleado que fuese arbitraria, irrazonable, caprichosa, o que no respondiera a un

interés legítimo del Patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa; no le adeuda cantidad alguna de dinero al Empleado; y el Empleado no realizó acción alguna de las protegidas por la Ley 115, *infra*, ni sufrió acción adversa alguna.

Por otro lado, el Patrono admitió que el paquete de compensación del Empleado incluía una bonificación de \$25,000, pero luego se aclaró que el pago se haría en la primera bi-semana de pago luego de que el Empleado firmara la opinión actuarial. Alegó que, aunque hubo alguna discrepancia respecto a quién debía ser parte del Comité, la facultad de nombramiento y responsabilidad sobre el mismo recaía en el presidente ejecutivo. Sostuvo que la discrepancia no fue una mayor ni fue motivo para decisión alguna respecto al Empleado. Además, adujo que el pago de los \$25,000, correspondiente a los años 2017 y 2018, se hizo de acuerdo con las disposiciones que se le explicaron al Empleado en el 2016, y que dicho suceso no creó situación alguna entre las partes, ni una causa o motivo para tomar represalias en su contra, lo cual quedó demostrado con el hecho de que el Empleado continuó laborando en la empresa. Respecto al pago de la bonificación correspondiente al 2019, el Patrono alegó que no correspondía que se pagara en la primera nómina de enero debido a que el Empleado, para dicha fecha, no había firmado la opinión actuarial.

El Patrono también sostuvo que la contratación de la firma de actuarios externos no modificaba las funciones principales para las cuales el Empleado fue contratado. Planteó que no tenía que dar notificación previa a ninguno de sus ejecutivos para contratar a terceros. Añadió que, el 18 de enero de 2019, mientras la Sa. Arleen Medina (la “Nueva Presidenta”¹) estaba reunida con el Empleado, explicándole el plan de trabajo para los próximos meses, el

¹ El 1 de enero de 2019, la Sa. Medina asumió el puesto de presidenta ejecutiva de COSVI, tras el retiro del Sr. Julio Villafañe.

Empleado escribió en una hoja de libreta su renuncia “efectiva el mismo día” y se la entregó a ésta. Finalmente, el Patrono alegó que la Nueva Presidenta le solicitó al Empleado que reconsiderara su decisión, ya que había funciones y trabajos estratégicos que necesitaba que realizara. Acto seguido, el Empleado salió de la reunión y se reiteró en su renuncia.

Luego de varios trámites procesales, el Patrono presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* (la “Moción”), con la cual acompañó varios documentos, incluidos, entre otros: 1) deposición tomada al Sr. Julio Villafañe (el “Anterior Presidente”); 2) carta del 30 de enero de 2012 dirigida al Empleado; 3) carta del 28 de febrero de 2012 dirigida a todos los empleados de la empresa; 4) deposición tomada al Empleado; 5) carta suscrita por el Anterior Presidente el 9 de marzo de 2015, dirigida al Empleado; 6) listado de pago de Bono Especial de COSVI al Empleado; 7) carta suscrita por el Anterior Presidente el 27 de diciembre de 2016, dirigida al Empleado; 8) carta del 28 de mayo de 2018 suscrita por el Sr. Jean-Francois Lemay, Chief Actuary-Alesia RE, SPC, al Anterior Presidente; 9) minuta de la reunión de la Junta de Directores de COSVI del 19 de diciembre de 2018 y Certificado de Resolución; 10) contrato entre COSVI y la firma Tower Watson; 11) declaración jurada de la Nueva Presidenta; y 12) carta de renuncia del Empleado.

Sobre el pago de los \$25,000, el Patrono arguyó que no había controversia sobre los siguientes hechos: en la carta del 9 de marzo de 2015 se estableció que dicho pago se haría en la primera nómina del año pero, el 27 de diciembre de 2016, se le notificó al Empleado que este pago se haría en la primera nómina luego de firmarse la opinión actuarial de COSVI.

El Patrono arguyó que, como el Empleado trabajaba por contrato sin tiempo determinado, tenía derecho de hacer esta modificación prospectiva de manera unilateral. Reiteró que dicha

modificación la hizo antes de que surgiera la obligación de pagar la bonificación de \$25,000. Expuso, además, que, según lo resuelto en *Aponte Valentín et als. v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC, infra*, el Empleado consintió tácitamente a ello al permanecer en su trabajo, luego de que se le informara la modificación, por un espacio de dos años.

Respecto a la renuncia, el Patrono sostuvo que no realizó acciones que implicaran un despido constructivo y mucho menos que se concretara un despido tácito. Reiteró que fue el Empleado quien renunció con efectividad inmediata, cuando se le informó que COSVI había contratado una firma externa para suscribir la opinión actuarial. Indicó que ninguno de estos asuntos, ni en sí mismos ni de manera conjunta, tienen el potencial de “gener[ar] una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo” según dispone el Artículo 5 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185e, *infra*. El Patrono sostuvo que asignar la firma de la opinión actuarial a un ente externo constituye un “mero cambio” de tareas que, de conformidad con las Guías Interpretativas del Departamento del Trabajo, no constituye una acción dirigida a forzar la renuncia de un empleado. Añadió que el hecho de traspasar la función de la firma a un actuario externo no modificaba las funciones principales del puesto del Empleado, ello porque el Departamento Actuarial continuaba con la responsabilidad de determinar las reservas y los modelos actuariales. Por último, se planteó que no había controversia sobre el hecho de que, al recibirse la carta de renuncia, se le solicitó al Empleado que reconsiderara su decisión, lo cual implica que es incorrecto que al Empleado le quedara, como única alternativa razonable, renunciar.

Sobre la reclamación de represalias, el Patrono arguyó que el Empleado fracasó en establecer el elemento de causalidad requerido. Sostuvo que cualquier diferencia entre las partes, sobre

cómo considerar en los estados financieros el valor de unos bonos, habría terminado en mayo de 2018, cuando los bonos subieron de valor, el Comisionado de Seguros autorizó la valorización que se hizo y el Empleado firmó la opinión actuarial sin objeción alguna de COSVI. El Patrono resaltó que transcurrieron 7 meses entre el alegado acto protegido y la supuesta acción adversa y que dicho tiempo imposibilita establecer que existe elemento de causalidad entre ambos eventos.

El Empleado se opuso a la Moción; adujo que el impago de la bonificación de \$25,000 fue como represalia por querer informar al Comisionado de Seguro la situación fiscal real de COSVI y no la que el Patrono quería presentar. Sostuvo que el Patrono tomó una acción adversa cuando decidió despojarlo de firmar las opiniones actuariales. En apoyo, el Empleado anejó, entre otros, los siguientes documentos: 1) carta del 10 de diciembre de 2014 dirigida al Empleado; y 2) declaración jurada del Empleado.

El TPI instruyó a las partes a someterle unas estipulaciones de hechos. En cumplimiento con lo ordenado, las partes presentaron un escrito en el que estipularon 39 hechos.

Mediante una sentencia notificada el 22 de junio de 2022 (la “Sentencia”), el TPI declaró con lugar la Moción y, así, desestimó la Demanda. El TPI consignó 38 determinaciones de hechos estipulados, entre las cuales resaltamos las siguientes:

[...]

4. COSVI contrató como actuario a Pablo Olmo, para que dirigiera el Departamento Actuarial; una de sus funciones principales era firmar la opinión actuarial.

[...]

10. El 9 de marzo de 2015, COSVI le concedió a Pablo Olmo un aumento de \$40,000.00, anuales que incluía un pago de \$25,000.00, el cual se haría en la primera nómina de enero de cada año.

[...]

13. El 15 de enero de 2016, COSVI hizo [sic.] le pagó a Pablo Olmo los \$25,000.00 acordados.

- [...]
16. El 10 de febrero de 2017, COSVI le pagó a Pablo Olmo los \$25,000.00 acordados.
17. Durante el año 2017, el Gobierno de Puerto Rico dejó de pagar sus bonos.
- [...]
19. El impago de los bonos tuvo su impacto adverso en los ingresos y operaciones de COSVI.
- [...]
21. COSVI le dio la encomienda a la compañía de auditoría externa de buscar métodos alternos sobre cómo reportar el valor de los bonos, y estos propusieron utilizar un promedio del valor de los bonos en el año.
22. Pablo Olmo no estuvo de acuerdo con esa propuesta.
23. No obstante, para mayo de 2018, el valor de los bonos había mejorado.
- [...]
26. El Comisionado de Seguros de Puerto Rico aceptó cerrar los libros de COSVI para el año 2017 utilizando dicho valor. El demandante procedió a firmar la opinión actuarial utilizando dicho valor poniéndole un comentario cualificado sobre la valorización de los “assets”.
27. El 18 de mayo de 2018, COSVI le pagó a Pablo Olmo los \$25,000.00, según acordado.
28. Durante el 2019, el demandante no firmó opinión actuarial en COSVI.
- [...]
30. Antes de que Pablo Olmo trabajara para COSVI, existía un contrato con un actuario externo para firmar la opinión y para preparar modelos. Mientras Pablo Olmo trabajó en el Departamento Actuarial, era este quien firmaba la opinión y un actuario externo, Horbatt, preparaba los modelos financieros.
- [...]
37. El 31 de diciembre de 2018, Julio Villafañe se retiró del puesto de Presidente de COSVI.
38. El 1 de enero de 2019, Arleen Medina comenzó a ocupar el puesto de Presidenta Ejecutiva de COSVI.
39. El 18 de enero de 2019, se celebró una reunión entre Arleen Medina y el demandante, a la cual también compareció Evelyn Burgos, entonces Vicepresidenta de Recursos Humanos.

40. En la reunión, Arleen Medina le informó al demandante que COSVI había contratado la firma Tower Watson para trabajar, revisar y probar (test) modelos actuariales y firmar la opinión actuarial.
41. Mientras Arleen Medina estaba informándole de lo anterior al demandante, este escribió en un papel de la libreta que tenía con él en la reunión una carta de renuncia y se la entregó a Arleen Medina.
42. En la carta, el demandante informó que la renuncia sería efectiva ese mismo día, es decir, el 18 de enero de 2019.
43. Al recibir la carta, Arleen Medina le solicitó al demandante que reconsiderara su decisión, pero éste salió de la reunión y expresó que había renunciado.

Además, el TPI realizó otras seis determinaciones de hechos, las cuales transcribimos a continuación:

1. El 12 de diciembre de 2016, COSVI le cursó una comunicación escrita al demandante mediante la cual le informó que “la partida de veinticinco mil dólares (\$25,000.00) a la cual se hace referencia, se reconoce como parte de su salario y será entregada mediante un pago anual en la primera nómina luego de que se prepare y se firme el “Statement of Actuarial Opinion” anual de COSVI. El demandante se rehusó a firmar el documento y no estuvo de acuerdo.²
2. COSVI obtuvo una opinión de un actuario externo, quien señaló que por razón de que los valores de los bonos para mayo de 2018 habían aumentado y también porque COSVI para esa fecha ya había vendido gran parte de éstos, el análisis a fin de año no reflejaba una imagen real y exacta (“realistic or accurate”) de la adecuación de las reservas.³
3. El actuario externo recomendó a COSVI que con el permiso y consentimiento del Comisionado de Seguros se usara el valor actual de los bonos para presentar el análisis de reserva.⁴
4. El 19 de diciembre de 2018, la Junta de Directores de COSVI consideró la Carta a la Gerencia de la firma de Auditores Externos

² Véase, Apéndice del Recurso, *Sentencia*, Determinación de Hecho Núm. 14, págs. 29-30.

³ *Íd.*, Determinación de Hecho Núm. 24, pág. 30.

⁴ *Íd.*, Determinación de Hecho Núm. 25, pág. 30.

que señalaba un error cometido en los cálculos realizados por el actuario consultor -Sr. Horbatt- que sumaba \$4,569,637 que causó que se tuviera que realizar un “restatement” de los estados financieros del 2016 para reflejar una pérdida de \$1,048,389, y recomendaba la evaluación de los servicios actuariales y la necesidad de obtener recursos adicionales. A raíz de ello, la Junta de Directores de COSVI aprobó la contratación de la firma Willis Towers Watson.⁵

5. El 27 de diciembre de 2018, COSVI firmó un contrato con la firma Tower Watson sobre servicios actuariales.⁶
6. El contrato firmado con Tower Watson establece que es COSVI quien prepara las reservas y las partidas actuariales y es quien mantiene los modelos actuariales.⁷

Sobre la base de las referidas determinaciones, el TPI concluyó que el Empleado no logró demostrar que trabajaba en un ambiente hostil o que el Patrono hubiese incurrido en actos voluntarios e injustificados para obligarlo a dejar su puesto. Tampoco se demostró que su única alternativa razonable era renunciar al empleo. El TPI razonó que el Empleado renunció voluntariamente tras informársele que en el 2018 el Patrono había escogido una firma de actuarios externa para suscribir la opinión actuarial, y que un mero cambio de funciones no es suficiente para establecer una causa de acción por despido constructivo.

El TPI concluyó, además, que el Empleado no logró establecer un caso *prima facie* por represalias, pues no probó que fue despedido posterior a la actividad protegida. Por otra parte, el TPI concluyó que “la permanencia en el empleo del [Empleado] sin cuestionar la modificación de la fecha de pago de la bonificación de 25,000.00, por el periodo de aproximadamente dos (2) años, provocó un consentimiento tácito que al presente impide su reclamación”.

⁵ *Íd.*, Determinación de Hecho Núm. 34, pág. 31.

⁶ *Íd.*, Determinación de Hecho Núm. 35, pág. 32.

⁷ *Íd.*, Determinación de Hecho Núm. 36, pág. 32.

En desacuerdo, el 7 de julio, el Empleado solicitó la reconsideración de la Sentencia; el Patrono se opuso. Mediante una Resolución notificada el 30 de agosto, el TPI denegó esta solicitud del Empleado.

El 7 de octubre⁸, el Empleado presentó el recurso que nos ocupa; plantea la comisión de los siguientes errores:

1. Erró el TPI al conceder Sentencia Sumaria habiendo controversia genuina sobre hechos materiales a las causas de acción presentada.
2. Erró el TPI al declarar con lugar la Sentencia Sumaria y desestimar la Demanda en su totalidad, a base de prueba inadmisibles en evidencia, Regla 36 de las de Procedimiento Civil de Puerto Rico.
3. Erró el TPI al declarar con lugar la Sentencia Sumaria mediante conclusiones contrarias a la prueba.
4. Erró el TPI al analizar y desestimar la reclamación de represalia a base de la vía “directa” y no de un caso prima facie, para el cual, el demandante cumplió con su peso.

El Patrono presentó su alegato en oposición; resolvemos.

II.

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte, contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de esta. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-214, 217 (2010). El fin de este mecanismo es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*,

⁸ El recurso se presentó de forma oportuna pues los términos judiciales que vencieran entre el lunes, 19 de septiembre de 2022, y el lunes, 10 de octubre de 2022, se extendieron hasta el 11 de octubre de 2022. Ello a raíz de la situación de emergencia suscitada por el paso del huracán Fiona. Véase, *In re: Medidas Judiciales ante Situación de Emergencia Tras el Paso del Huracán Fiona*, EM-2022-007, 2022 TSPR 118.

182 DPR 541, 555 (2011); *Ramos Pérez*, 178 DPR a la pág. 212-214; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Ramos Pérez*, 178 DPR a la pág. 213; *Sucn. Maldonado*, 166 DPR a la pág. 184; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004); *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599, 610 (2000).

La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. La oposición debe exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes para demostrar que existe una controversia fáctica material; de lo contrario, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede en derecho. 32 LPRA Ap. V, R. 36 (c). Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones y debe proveer evidencia para demostrar la existencia de una controversia en torno a un hecho material.

III.

La Ley 80 de 30 de mayo del 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* (“Ley 80”), provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Éstos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la referida ley. 29 LPRA sec. 185a. Sin embargo, un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014). El Artículo 2 de la

Ley 80, enumera, de modo no taxativo, aquellas circunstancias que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRa sec. 185b.

La Ley 80 presupone que hubo un despido. Así, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: 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. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

Por otro lado, el despido constructivo o tácito se define como “la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra”. 29 LPRa sec. 185e; véase, además, *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la pág. 907.

Por tanto, existe un despido constructivo cuando los actos voluntarios e injustificados de un patrono tienen el propósito de obligar a un empleado a dejar su cargo siendo esta la única alternativa razonable que le queda al empleado. *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la pág. 908; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 777 (2000); *Vélez de Reilova v. Ramírez Palmer Bros. Inc.*, 94 DPR 175, 178 (1967). La adjudicación de esta causa de acción requiere que la conducta del patrono y su efecto sobre el empleado se examinen sobre la base del estándar de una persona razonable ante las circunstancias similares y no sobre la percepción subjetiva del propio empleado. *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la pág. 908. Así pues, no basta que el empleado sufra cualquier molestia o condición antipática en el empleo; además, si se trata de vejámenes y humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial. *Íd.*

Para prevalecer, corresponde al empleado probar la conducta específica del patrono dirigida a obligarlo a renunciar.

Específicamente, el empleado debe demostrar que “la renuncia fue la única alternativa razonable que tenía ... ante las condiciones de trabajo onerosas que le impuso su patrono con el propósito de inducir o forzar su renuncia”. *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la págs. 917-918. Es decir, no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. *Íd.*, a la pág. 909. El empleado tiene que demostrar el hecho base del despido, ya sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Íd.*

Por otro lado, la Sección 9.2 de las Guías para la Interpretación de Legislación Laboral de Puerto Rico, dispone, en lo pertinente, que el empleado tiene que establecer la irrazonabilidad de la acción patronal que lo llevó a renunciar. Es decir, “no se trata de meras alegaciones, pues el empleado que alegue que fue obligado a renunciar deberá probar mediante preponderancia de la evidencia, que el patrono no estaba realizando acciones legítimas y que la razón real para la toma de las acciones fue provocar maliciosamente un ambiente inhóspito para el empleado [...]. Por otro lado, [...] meros cambios de funciones, de lugar de trabajo o reducciones salariales superficiales, sin más, no constituyen acciones dirigidas a provocar la renuncia de un empleado. Es decir, el simple hecho de que una decisión patronal resulte en inconvenientes personales, no torna la acción patronal, que de ordinario es legítima, en un subterfugio para forzar una renuncia. El valor protegido del precepto es evitar que los patronos se liberen de la responsabilidad que les confiere la Ley Núm. 80, a través de artificios, pero reconoce expresamente que el patrono está facultado para tomar aquellas decisiones que de ordinario pueden considerarse antipáticas.” *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, págs. 124-125, (1ra ed.2019).

IV.

La Ley 115-1991, 29 LPRa sec. 194 *et seq.*, conocida como *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial* (“Ley 115”), es un estatuto de carácter reparador que prohíbe que un empleado sea discriminado por ofrecer o intentar ofrecer información o declarar ante un foro administrativo, judicial o legislativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007). Su fin es proteger al empleado del discrimen por medio de represalias del cual podría ser objeto al tomar parte en alguna de las actividades protegidas que indica el estatuto. *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005). El Artículo 2 de la referida Ley dispone que:

- (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, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRa sec. 194a (a).

En *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co, Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000), se explicó que la ley extendió la protección “por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394-395 (2011).

Mediante la Ley 115, el legislador facilitó el *onus probandi*, creando una presunción una vez el empleado prueba su caso *prima facie*. *S.L.G. Rivera Carrasquillo*, 177 DPR a la pág. 361. El empleado prueba su caso *prima facie* cuando demuestra que participó en una actividad protegida por la ley y fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo. *Íd.*, a la pág. 362.

Una vez establecido el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá demostrar la existencia de una razón legítima y no discriminatoria para la acción cuestionada, en cuyo caso, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para validar el mismo. *S.L.G. Rivera Carrasquillo*, 177 DPR a la pág. 362. Es decir, una vez el patrono rebate la presunción del caso *prima facie*, el empleado deberá demostrar, por preponderancia de la prueba, y mediante factores adicionales a la proximidad temporal y la acción adversa, que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Feliciano Martes, supra*.

V.

Como cuestión de umbral, aclaramos que el Empleado no puede, en esta etapa, sin haber expuesto razón válida alguna, pretender impugnar los hechos que el propio Empleado estipuló ante el TPI⁹.

Por otra parte, y contrario a lo planteado por el Empleado, la determinación de hecho número 14, formulada por el TPI, está ampliamente sustentada por el récord, sin que porción alguna del mismo genere alguna controversia al respecto; en la misma se determinó que:

El 27 de diciembre de 2016, COSVI le cursó una comunicación escrita al demandante mediante la cual le informó que “la partida de veinticinco mil dólares (\$25,000.00) a la cual se hace referencia, se reconoce como parte de su salario y será entregada mediante un pago anual en la primera nómina luego de que se prepare y se firme el “Statement of Actuarial Opinion” anual de COSVI. El demandante se rehusó a firmar el documento y no estuvo de acuerdo.

⁹ Véase, Apéndice del recurso, *Moción Sometiendo Hechos Estipulados...* (Estipulación de Hechos Núms. 3, 5, 9, 10, 14, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 33 y 35), págs. 62-64.

En efecto, dicha determinación es cónsona con la carta que le cursó COSVI al Empleado el 27 de diciembre de 2016 y es básicamente una cita directa de lo que allí se indica.¹⁰ De hecho, el Empleado alegó en la Demanda que “le dieron un acuerdo a firmar que decía que pagan el bono cuando firme la opinión”, lo que también corrobora la determinación del TPI en cuanto a lo que allí se incorpora.

Otras determinaciones de hechos con las cuales el Empleado no está conforme son las número 24, 25, 34, 35, y 36. En síntesis, el Empleado sostiene que estas determinaciones se fundamentan en prueba de referencia. Los referidos documentos sustentan los siguientes hechos: 1) que hubo una opinión de un actuario externo que recomendó que se utilizara el promedio del valor actual de los bonos para presentar el análisis de reserva; 2) que la Junta de Directores de COSVI tomó una decisión de otorgar un contrato con la firma Willis Tower Watson y qué fue lo que consideró para tomar la decisión; y 3) que el contrato con la firma Tower Watson se firmó el día señalado.

Sin embargo, el Empleado no demostró que estos documentos serían inadmisibles; adviértase que (i) los mismos podrían realmente no ser prueba de referencia (por admitirse por razones ajenas a probar la verdad de lo allí aseverado), (ii) aun de considerarse prueba de referencia, podría aplicarles una excepción a la regla general de exclusión y (iii) los documentos podrían admitirse como parte del testimonio de la persona que los preparó o suscribió.

En cuanto al asunto medular que nos ocupa, el TPI concluyó correctamente que no hay controversia sobre el hecho de que el Empleado no fue objeto de un despido constructivo. El récord demuestra, de forma incontrovertida, que la renuncia no era la

¹⁰ Véase, Apéndice del recurso, Carta del 27 de diciembre de 2016 dirigida al Empleado, pág. 218.

única alternativa razonable que le quedaba al Empleado; tampoco hay apoyo en el récord para sustentar que la intención del Patrono fuese obligar al Empleado a renunciar.

Resaltamos que un despido constructivo no se demuestra con la existencia de cualquier molestia o condición antipática en el empleo. *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la pág. 908. Así, corresponde al empleado demostrar que el patrono le impuso condiciones más onerosas con la intención de obligarlo a renunciar. *Íd.*, a las págs. 917-918.

Del récord surge de forma incontrovertida que fue el Empleado quien decidió renunciar, y que el Empleado rechazó la solicitud del Patrono para que reconsiderara su decisión de renunciar, reafirmando en vez en dicha decisión. Tampoco puede concluirse que la decisión gerencial de contratar una firma externa para suscribir la opinión actuarial sea el tipo de acto que pueda generar un ambiente hostil que obligue a un empleado a renunciar. Más aún cuando no se presentó prueba alguna de que esta decisión pueda considerarse como irrazonable a la luz del mejor interés de COSVI.

En cuanto al Empleado, esta decisión únicamente resultó en un cambio en sus funciones, lo cual, por sí solo, y aun considerando que ello posiblemente implicaría la eliminación del bono de \$25,000 previamente acordado, no puede llevar a la conclusión de que el Patrono tenía el propósito de forzar al Empleado a renunciar, ni tampoco a la conclusión de que el Empleado estaba ante una situación en que su única alternativa era renunciar.¹¹

Tampoco el récord sustenta una causa de acción por represalias, pues no hay controversia sobre el hecho de que

¹¹ Como el Empleado renunció en el instante en que le notificaron sobre la contratación de la firma externa, y como este rechazó la invitación del Patrono a reconsiderar tal decisión, el Empleado nunca tuvo la oportunidad de conocer si realmente su compensación se vería afectada adversamente como consecuencia de dicha contratación.

transcurrió un período de tiempo de entre seis y doce meses entre la supuesta actividad protegida y la acción patronal impugnada. Por ello no se demostró la existencia del nexo temporal requerido del cual se pueda inferir lógicamente una relación causal. Esta conclusión se fortalece al advertirse que la diferencia entre el Patrono y el Empleado, a principios de 2018, fue satisfactoriamente resuelta cuando el Empleado firmó una opinión actuarial en mayo de 2018 con la cual ambas partes estuvieron de acuerdo.

Finalmente, en cuanto a la reclamación de cobro del bono para el 2019, la misma tampoco procede, pues, a la fecha de su renuncia, el Empleado no había suscrito la correspondiente opinión actuarial. Al haber continuado laborando para el Patrono desde el 2017 hasta el 2019, el Empleado consintió tácitamente a la modificación de la fecha de pago de la bonificación, lo cual derrota esta reclamación.¹²

VI.

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

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

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

¹² Este principio fue ratificado recientemente en *Aponte Valentín, et al. v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC*, 2021 TSPR 148, 208 DPR ___ (2021) (la continuidad en el empleo constituye una forma válida de consentir tácitamente a un acuerdo).