

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL IV

FREDDY TORTORELLA  
SÁNCHEZ

Apelado

v.

EMPRESAS BERRIOS, INC.;  
JAIME & JOHN DOE;  
CORPORACIÓN X, Y, Z

Apelante

KLCE202200073

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Bayamón

Caso Núm.  
BY2019CV01859

Sobre: Despido  
Injustificado,  
Discrimen por  
razón de edad y  
represalia

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Pagán Ocasio y la Juez Barresi Ramos.

Pagán Ocasio, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de mayo de 2022.

**I.**

El 20 de enero de 2022, Empresas Berríos, Inc. (Berríos o parte apelante) presentó un recurso que intituló *Petición de Certiorari*. Solicitó que revoquemos, en parte, la *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI) el 18 de octubre de 2021.<sup>1</sup> Mediante ésta, el TPI declaró “No Ha Lugar” la causa de acción por represalias y la desestimó con perjuicio. No obstante, ordenó la continuación de los procedimientos en torno a la reclamación por despido injustificado y discrimen por razón de edad. En desacuerdo con esta última determinación, Berríos presentó una *Moción de Reconsideración Parcial* en la cual arguyó que procedía dictar sentencia sumaria en cuanto a todas las reclamaciones del señor Freddy Tortorella

---

<sup>1</sup> Notificada a las partes en esa misma fecha. Apéndice del recurso, anejo 6, págs. 1162-1177.

Sánchez (señor Tortorella Sánchez o apelado).<sup>2</sup> El TPI declaró “No Ha Lugar” la solicitud de reconsideración mediante *Orden* del 21 de diciembre de 2021.<sup>3</sup>

En atención al recurso ante nos, emitimos una *Resolución* en la que acogimos la *Petición de Certiorari* como una apelación por tratarse de una *Sentencia Parcial*. Además, concedimos al apelado un término de treinta (30) días para presentar su alegato en oposición.

Tras concederle una extensión del término hasta el 23 de marzo de 2022, el señor Tortorella Sánchez presentó su *Alegato en Oposición al Recurso de Apelación*. En el mismo, solicitó que se confirme la *Sentencia Parcial* apelada.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procederemos a pormenorizar los hechos atinentes al recurso.

## II.

El caso de marras tuvo su génesis en una *Demanda* sobre despido injustificado, discriminación por edad y represalias presentada por el señor Tortorella Sánchez contra Berríos y otros, el 11 de abril de 2019.<sup>4</sup> La misma fue presentada al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976, según enmendada,<sup>5</sup> conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados* (Ley Núm. 80), la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,<sup>6</sup> conocida como la *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico* (Ley Núm. 100) y la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial* (Ley Núm. 115).<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Íd., anejo 7, págs. 1178-1201.

<sup>3</sup> Notificada a las partes en esa misma fecha. Íd., anejo 9, pág. 1238.

<sup>4</sup> Íd., anejo 1, págs. 1-7.

<sup>5</sup> 29 LPRA sec. 185a *et seq.*

<sup>6</sup> 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

<sup>7</sup> 29 LPRA sec. 194 *et seq.*

En la *Demanda*, el señor Tortorella Sánchez alegó que, el 20 de abril de 2018, fue despedido ilegal e injustificadamente por Berríos, por discrimen por razón de edad y en represalias mientras recibía tratamiento médico de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por condiciones de salud.

El 17 de mayo de 2019, Berríos presentó su *Contestación a Demanda*, en la cual negó varias de las alegaciones del apelado y levantó defensas afirmativas. Entre sus defensas, arguyó que el despido fue justificado.<sup>8</sup> Esgrimió que el señor Tortorella Sánchez incumplió consistente y reiteradamente con las cuotas de productividad establecidas por la compañía para su puesto de vendedor y que no medió discrimen o represalias.

El 28 de diciembre de 2020, Berríos presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* con la que incluyó los siguientes documentos:

- i) *Deposición de Freddy Tortorella Sánchez*;<sup>9</sup>
- ii) *Contrato de Servicios*;<sup>10</sup>
- iii) Tres hojas de acuse de recibo de copia de la enmienda o modificaciones al Manual del Empleado y del Plan de Pensiones de HMPR, Inc.;<sup>11</sup>
- iv) *Manual del Empleado* de Berríos revisado en enero de 2017;<sup>12</sup>
- v) *Manual del Empleado* de Berríos revisado en junio de 2012;<sup>13</sup>
- vi) Descripción del puesto de vendedor de Berríos de marzo de 2012<sup>14</sup>;
- vii) *Declaración Jurada* suscrita por la señora Iris Morales Gómez (Gerente de Distrito de Berríos);<sup>15</sup>
- viii) *Reunión de ventas* (19, 24 y 26 de junio de 2014);<sup>16</sup>
- ix) *Hoja de Asistencia* (reunión de gerentes y vendedores del 24 de junio de 2014);<sup>17</sup>
- x) Amonestación a Freddie Tortorella con fecha de 9 de noviembre de 2012;<sup>18</sup>
- xi) Amonestación del 10 de abril de 2013;<sup>19</sup>
- xii) Amonestación del 19 de mayo de 2015;<sup>20</sup>
- xiii) *Minuta de Reunión* del 14 de septiembre de 2015;<sup>21</sup>

<sup>8</sup> Apéndice del recurso, anejo 2, págs. 8-32.

<sup>9</sup> Íd., anejo 3, págs. 71-368

<sup>10</sup> Íd., págs. 369-370.

<sup>11</sup> Íd., págs. 371-374.

<sup>12</sup> Íd., págs. 375-437.

<sup>13</sup> Íd., págs. 438-493.

<sup>14</sup> Íd., págs. 494-495.

<sup>15</sup> Íd., págs. 496-501.

<sup>16</sup> Íd., págs. 502-512.

<sup>17</sup> Íd., pág. 513.

<sup>18</sup> Íd., pág. 514.

<sup>19</sup> Íd., pág. 515.

<sup>20</sup> Íd., págs. 516-517.

<sup>21</sup> Íd., pág. 518.

- xiv) Amonestación del 18 de abril de 2016;<sup>22</sup>
- xv) Carta sobre “Baja Productividad y Plan de Mejoramiento” dirigida al señor Freddy Tortorella el 14 de febrero de 2017;<sup>23</sup>
- xvi) *Minuta de Reunión* del 14 de febrero de 2017;<sup>24</sup>
- xvii) *Minuta* del 24 de febrero de 2017;<sup>25</sup>;
- xviii) *Informe Patronal (CFSE-0373)*;<sup>26</sup>
- xix) *Decisión de Cierre Por Falta de Interés o No Dio Oportunidad* (de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado);<sup>27</sup>
- xx) Informe histórico de asistencia del señor Tortorella Sánchez del año 2016 y desde 1 de enero de 2018 hasta 2 de mayo de 2018;<sup>28</sup>
- xxi) Certificado médico;<sup>29</sup>
- xxii) *Minuta de Reunión* del 24 de abril de 2017;<sup>30</sup>
- xxiii) Carta suscrita por el señor Tortorella Sánchez del 25 de abril de 2017;<sup>31</sup>
- xxiv) Minutas de las reuniones del 10, 16, 26 de mayo de 2017; y 9, 13, 19 y 26 de junio de 2017; 12 de julio de 2017;<sup>32</sup>
- xxv) Carta suscrita por la señora Glorielis Jordán Acevedo el 26 de mayo de 2017;<sup>33</sup>
- xxvi) *Declaración Jurada* suscrita por la señora Yadira López Salas;<sup>34</sup>
- xxvii) *Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico* del 10 de agosto de 2017;<sup>35</sup>
- xxviii) Copia de varios correos electrónicos;<sup>36</sup>
- xxix) Informe de visita del 15 de agosto de 2017;<sup>37</sup>
- xxx) *Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico* del 11 de enero de 2018;<sup>38</sup>
- xxxi) *Minuta de reunión* del 12 de marzo de 2018;<sup>39</sup>
- xxxii) Copia de varios correos electrónicos;<sup>40</sup>
- xxxiii) Tablas sobre las cuotas y resultados desde el año 2014 a diciembre de 2017;<sup>41</sup>
- xxxiv) Formulario sobre licencia por enfermedad;<sup>42</sup>
- xxxv) *Minuta de reunión* del 20 de abril de 2018;<sup>43</sup>
- xxxvi) Copia de varios contratos de empleo temporero suscritos por Anabel Cintrón Rivera y Berríos;<sup>44</sup>
- xxxvii) Copia de varios correos electrónicos sobre convocatorias de puestos;<sup>45</sup>
- xxxviii) Correo electrónico sobre solicitud de plaza;<sup>46</sup>

---

<sup>22</sup> Íd., págs. 519-523.

<sup>23</sup> Íd., págs. 524-525.

<sup>24</sup> Íd., pág. 526.

<sup>25</sup> Íd., pág. 527.

<sup>26</sup> Íd., págs. 528-529.

<sup>27</sup> Íd., pág. 530.

<sup>28</sup> Íd., págs. 531-546.

<sup>29</sup> Íd., pág. 547.

<sup>30</sup> Íd., pág. 548.

<sup>31</sup> Íd., pág. 549.

<sup>32</sup> Íd., págs. 550-558.

<sup>33</sup> Íd., pág. 559.

<sup>34</sup> Íd., págs. 560-565.

<sup>35</sup> Íd., págs. 566-567.

<sup>36</sup> Íd., págs. 568-569.

<sup>37</sup> Íd., pág. 570.

<sup>38</sup> Íd., págs. 571-572.

<sup>39</sup> Íd., pág. 573.

<sup>40</sup> Íd., págs. 574-576.

<sup>41</sup> Íd., págs. 577-582.

<sup>42</sup> Íd., pág. 583.

<sup>43</sup> Íd., pág. 584.

<sup>44</sup> Íd., págs. 585-589.

<sup>45</sup> Íd., págs. 590-594.

<sup>46</sup> Íd., págs. 595-596.

- xxxix) Carta suscrita por la Directora de Recursos Humanos de Berríos el 18 de junio de 2018;<sup>47</sup>
- xl) *Informe Patronal*<sup>48</sup>;
- xli) *Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico* del 2 de julio de 2015;<sup>49</sup>
- xlii) *Informe Patronal*;<sup>50</sup>
- xliii) *Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico* del 10 de enero de 2017;<sup>51</sup>
- xliv) *Informe Médico sobre Determinación de Relación Causal por Condición Mental de 4 de agosto de 2017*;<sup>52</sup>
- xlv) *Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico* del 10 de agosto de 2017;<sup>53</sup>
- xlvi) *Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico* del 11 de enero de 2018;<sup>54</sup>
- xlvii) *Declaración jurada* suscrita por Nelanis García Salcedo;<sup>55</sup> y
- xlviii) *Tabla sobre cuotas asignadas y resultados de productividad del año 2018*.<sup>56</sup>

Enumeró ciento veinte (120) hechos sobre los cuales, a su entender, no existía controversia. Arguyó que la prueba pertinente demostraba que el apelado incurrió en un patrón reiterado y consistente de incumplimiento con las cuotas establecidas por Berríos para medir la productividad de sus vendedores. Alegó que cumplió con los dos (2) elementos que establece la Ley Núm. 80, *supra*, para que el despido sea justificado; estos son: i) el apelado incurrió en una falta u ofensa de forma consistente y ii) Berríos cumplió con el principio de disciplina progresiva. Arguyó que el despido fue justificado y, por tal razón, procedía desestimar la *Demanda* en su totalidad.

Por su parte, el 9 de marzo de 2021, el apelado presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.<sup>57</sup> Junto a su oposición, incluyó los siguientes anejos:

---

<sup>47</sup> Íd., págs. 597-598.

<sup>48</sup> Íd., págs. 599-601.

<sup>49</sup> Íd., págs. 602-603.

<sup>50</sup> Íd., págs. 604-606.

<sup>51</sup> Íd., págs. 607-608.

<sup>52</sup> Íd., pág. 609.

<sup>53</sup> Íd., págs. 610-611.

<sup>54</sup> Íd., págs. 612-613.

<sup>55</sup> Íd., págs. 614-616.

<sup>56</sup> Íd., págs. 617-620.

<sup>57</sup> Apéndice del recurso, anejo 4, págs. 621-1085.

- i) *Deposición de la Sra. Nelanis García Salcedo*;<sup>58</sup>
- ii) *Contestación a Primer Pliego de Interrogatorios y Solicitud de Producción de Documentos*;<sup>59</sup>
- iii) Descripción del puesto de vendedor de Berríos;<sup>60</sup>
- iv) *Evaluación del Desempeño [del] Personal No Exento*;<sup>61</sup>
- v) Cuotas asignadas y resultados desde octubre de 2014 al septiembre de 2017;<sup>62</sup>
- vi) *Deposición de la Sra. Anabel Cintrón Rivera*;<sup>63</sup>
- vii) Certificados como vendedor distinguido, otorgados por Berríos al señor Tortorella Sánchez (año 2014);<sup>64</sup>
- viii) *Contestación a Primer Pliego de Interrogatorios*;<sup>65</sup>
- ix) *Evaluación del Desempeño [del] Personal No Exento*;<sup>66</sup>
- x) Certificado de vendedor distinguido, otorgado por Berríos al señor Tortorella Sánchez (año 2011);<sup>67</sup>
- xi) *Política de Proceso Disciplinario por Baja Productividad*; de 1 de abril de 2016 revisado el 1 de julio de 2019;<sup>68</sup>
- xii) *Proceso de Plan de Mejoramiento por Baja Productividad de 21 de marzo de 2016*;<sup>69</sup>
- xiii) Certificado como vendedor distinguido, otorgado por Berríos al apelado (año 2012);<sup>70</sup>
- xiv) *Informe de Resultados de Productividad 2012*;<sup>71</sup>
- xv) *Minuta de Reunión* del 20 de abril de 2018;<sup>72</sup>
- xvi) *Evaluación del Desempeño [del] Personal No Exento de 20 de junio de 2013*;<sup>73</sup>
- xvii) Carta mediante la cual Berríos reconoció y felicitó a los vendedores que obtuvieron sobre un 100% de productividad en las cuotas asignadas durante julio de 2015.<sup>74</sup>
- xviii) *Deposición de la Sra. Rosa Hernández*;<sup>75</sup>
- xix) *Mi Recuperación/Plan de Seguridad para Manejo de Crisis-Psiquiatría* del señor Tortorella Sánchez del 16 de marzo de 2017 en el Hospital San Juan Capestrano;<sup>76</sup>
- xx) *Instrucciones/Recomendaciones al Alta* del apelado en el Hospital San Juan Capestrano de 30 de marzo de 2017;<sup>77</sup>

---

<sup>58</sup> Íd., págs. 699-872.

<sup>59</sup> Íd., págs. 873-907.

<sup>60</sup> Íd., págs. 908-909.

<sup>61</sup> Íd., págs. 910-913.

<sup>62</sup> Íd., págs. 914-919.

<sup>63</sup> Íd., págs. 920-1011.

<sup>64</sup> Íd., págs. 1012-1013.

<sup>65</sup> Íd., págs. 1014-1016.

<sup>66</sup> Íd., págs. 1017-1020.

<sup>67</sup> Íd., pág. 1021.

<sup>68</sup> Íd., págs. 1022-1025.

<sup>69</sup> Íd., págs. 1026-1027.

<sup>70</sup> Íd., pág. 1028.

<sup>71</sup> Íd., págs. 1029-1031.

<sup>72</sup> Íd., pág. 1032.

<sup>73</sup> Íd., págs. 1033-1036.

<sup>74</sup> Íd., págs. 1037-1039.

<sup>75</sup> Íd., págs. 1040-1044.

<sup>76</sup> Íd., pág. 1045 y 1078.

<sup>77</sup> Íd., págs. 1046-1047. Véase, además, íd., págs. 1079-1080.

- xxi) Minutas de las reuniones del 9 de junio de 2017 y 12 de julio de 2017;<sup>78</sup>
- xxii) *Resolución* emitida por la Comisión Industrial de Puerto Rico el 23 de septiembre de 2020, en caso relacionado al apelado;<sup>79</sup>
- xxiii) Tabla sobre cuotas asignadas a los vendedores de Berríos y resultados del periodo de enero de 2016 a diciembre de 2018;<sup>80</sup>
- xxiv) Contratos de empleo temporero suscrito entre Anabel Cintrón Rivera y Berríos el 14 de diciembre de 2017 y 29 de marzo de 2018, respectivamente;<sup>81</sup>
- xxv) *Histórico-Asistencia* del señor Tortorella Sánchez en Berríos año 2018;<sup>82</sup>
- xxvi) Contratos de empleo temporero suscrito entre la parte apelante y Anabel Cintrón Rivera (14 de diciembre de 2017; 12 de enero de 2018; 29 de marzo de 2018 y 31 de marzo de 2018, respectivamente);<sup>83</sup>
- xxvii) *Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico* de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, relacionada al señor Tortorella Sánchez de 23 de febrero de 2017;<sup>84</sup>
- xxviii) *Informe Patronal de 27 de febrero de 2017*;<sup>85</sup>
- xxix) *Certificado Médico de 28 de febrero de 2017*;<sup>86</sup> y
- xxx) *Evaluación de Desempeño 2018* de Anabel Cintrón como vendedora de Berríos.<sup>87</sup>

Admitió los siguientes hechos incontrovertidos propuestos por Berríos: 5, 36, 40, 60 y 87. No obstante, negó o admitió parcialmente los demás. Adujo que existían numerosos hechos medulares en controversia que debían ser adjudicados en un juicio plenario, toda vez que requerían considerar elementos subjetivos de intención y motivación. Por lo que, solicitó al TPI que declarara “No Ha Lugar” la solicitud de sentencia sumaria.

El 28 de abril de 2021, la parte apelante presentó una *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*<sup>88</sup> y acompañó los siguientes documentos: i) *Declaración Jurada* suscrita por Iris

<sup>78</sup> Íd., págs. 1048-1049.

<sup>79</sup> Íd., págs. 1050-1051.

<sup>80</sup> Íd., págs. 1052-1063.

<sup>81</sup> Íd., págs. 1064-1065.

<sup>82</sup> Íd., págs. 1066-1068.

<sup>83</sup> Íd., págs. 1069-1072.

<sup>84</sup> Íd., págs. 1073-1074.

<sup>85</sup> Íd., pág. 1076.

<sup>86</sup> Íd., pág. 1077.

<sup>87</sup> Íd., págs. 1081-1085.

<sup>88</sup> Apéndice del recurso, anejo 5, págs. 1086-1161.

Morales Gómez;<sup>89</sup> y ii) *Histórico-Asistencia* del apelado de enero a diciembre de 2017.<sup>90</sup> Argumentó que el apelado no poseía prueba para demostrar que la razón para despedirlo era falsa y que el verdadero motivo fue su edad. Alegó que el señor Tortorella Sánchez carecía de una reclamación meritoria de represalias. Finalmente, esgrimió que, a base de los hechos incontrovertidos, procedía desestimar la *Demanda* en su totalidad.

Luego de evaluar los escritos de las partes, el TPI emitió la *Sentencia Parcial* apelada.<sup>91</sup> Determinó doce (12) hechos incontrovertidos y once (11) hechos sobre los cuales existía controversia. A base de estos, resolvió que procedía dictar sentencia sumaria y desestimar la reclamación por represalias. En cuanto a las causas de acción por despido injustificado y discrimen por edad, resolvió que no procedía dictar sentencia sumaria por existir controversia sobre hechos materiales en los que el factor credibilidad era determinante.

En desacuerdo, el 2 de noviembre de 2021, la parte apelante presentó una *Moción de Reconsideración Parcial*.<sup>92</sup> Alegó que los hechos en controversia formulados por el TPI no estaban en controversia o no eran materiales para evaluar la reclamación de despido injustificado y discrimen por edad del apelado. Por lo que, solicitó al foro de primera instancia que reconsiderara parcialmente la *Sentencia Parcial* para desestimar las reclamaciones por despido injustificado y discrimen por edad.

El 20 de diciembre de 2021, el señor Tortorella Sánchez presentó su *Oposición a Moción de Reconsideración*.<sup>93</sup> Alegó que existían hechos materiales en controversia y el TPI actuó correctamente al no desestimar el pleito en su totalidad.

---

<sup>89</sup> Íd., págs. 1150-1151.

<sup>90</sup> Íd., págs. 1152-1161.

<sup>91</sup> Apéndice del recurso, anejo 6, págs. 1162-1177.

<sup>92</sup> Íd., anejo 7, págs. 1178-1201.

<sup>93</sup> Íd., anejo 8, págs. 1202-1237.



El 21 de diciembre de 2021, el TPI emitió una *Orden* en la que declaró “No Ha Lugar” la solicitud de reconsideración.<sup>94</sup>

Inconforme, Berríos presentó la petición de *certiorari* ante nos e imputó al TPI los siguientes errores:

- A. Erró el TPI al concluir que existían hechos materiales en controversia que impedían desestimar sumariamente las reclamaciones de despido injustificado y discrimen por edad a pesar de que los hechos identificados por el TPI en su sentencia, en realidad, no están en controversia y/o no son materiales para la disposición sumaria de las causas de acción de despido injustificado y discrimen por edad del recurrido.
- B. Erró el TPI al no concluir, a base de los hechos materiales incontrovertidos propuestos por Berríos en su moción dispositiva, que el despido del recurrido había sido por justa causa y no discriminatorio por edad.

Por su parte, el apelado alegó que procede confirmar la *Sentencia Parcial* apelada. Arguyó que existían hechos materiales en controversia que requerían la celebración de un juicio en su fondo. Sostuvo que recibió varios reconocimientos como vendedor distinguido en el mismo periodo en que Berríos alegó que éste incumplió con las cuotas de productividad en ventas. Esgrimió que cumplió y sobre pasó las cuotas anuales que le impusieron. Además, adujo que Berríos trató de basar su solicitud de sentencia sumaria en una política que fue implementada luego del despido.

A continuación, pormenorizaremos las normas jurídicas atinentes a los errores imputados.

### III.

#### A.

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece el mecanismo procesal de la sentencia sumaria. El propósito de esta regla es facilitar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles en los cuales no existe controversia real y sustancial de hechos materiales que no requieren ventilarse en un juicio plenario. ***Segarra Rivera v. International Shipping***

---

<sup>94</sup> Íd., anejo 9, pág. 1238.

**Agency, Inc.; Intership Tote, Inc./ Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros**, 2022 TSPR 31, 208 DPR \_\_\_\_ (2022); **Rodríguez García v. UCA**, 200 DPR 929 (2018); **Bobé et al. v. UBS Financial Service**, 198 DPR 6, 20 (2017); **SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo**, 189 DPR 414, 430 (2013).

Mediante este mecanismo, una parte contra la cual se ha presentado una reclamación puede solicitar que el tribunal dicte sentencia sumaria de la totalidad de la reclamación o de parte de esta. De esta forma se promueve la descongestión de calendarios, así como la pronta adjudicación de controversias cuando una audiencia formal resulta en una dilación innecesaria. **Vera v. Dr. Bravo**, 161 DPR 308, 331-332 (2004).

Sin embargo, el mecanismo de sentencia sumaria solo está disponible para la disposición de aquellos casos que sean claros; cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda; y que solo reste por disponer las controversias de derecho existentes. **PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.**, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

Es necesario que el promovente presente prueba incontrovertida sobre todos los elementos que comprenden su causa de acción para que pueda prevalecer. **Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.; Intership Tote, Inc./ Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros**, supra. Deberá demostrar que: (1) no es necesario celebrar una vista; (2) la parte promovida no cuenta con evidencia para probar algún hecho sustancial; y (3) procede como cuestión de derecho. R. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico: Derecho Procesal Civil*, 2017, pág. 317.

Sobre lo anterior, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, supra, R. 36.2, dispone que la parte promovente deberá establecer, con prueba admisible en evidencia, que no existe controversia real respecto a hechos materiales de la controversia. Además, según la

Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3, tendrá que desglosar, en párrafos numerados, los hechos respecto a los cuales aduce que no existe disputa, así como especificar la página o párrafo del documento que sirva de apoyo a su alegación. En reiteradas ocasiones, el Tribunal Supremo ha expresado que un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. **Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.; Intership Tote, Inc./ Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros**, *supra*.

De otro lado, el promovido ante una solicitud de sentencia sumaria tiene el deber de controvertir la prueba presentada por la parte promovente de la moción. Este no puede descansar en meras aseveraciones o negaciones de sus alegaciones, sino que debe proveer contradecaraciones juradas y documentos que sustenten los hechos materiales en disputa. Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3; **SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo**, *supra*; **Ramos Pérez v. Univisión**, 178 DPR 200 (2010); **Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona**, 172 DPR 526 (2007).

En otras palabras, “la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que están en disputa”. **León Torres v. Rivera Lebrón**, 204 DPR 20, 44 (2020). Por lo que, se requiere que la oposición a la moción de sentencia sumaria contenga:

[U]na relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Regla 36.3 (b) (2), *supra*, R. 36. (b) (2).

Si la parte promovida no cumple con los requisitos impuestos por la mencionada regla, el tribunal podría resolver en su contra de entenderlo procedente. Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil, *supra*.

Véase, además, **Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona**, *supra*; **SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo**, *supra*, y **Ramos Pérez v. Univisión**, *supra*.

Ahora bien, la moción de sentencia sumaria debe resolverse conforme al derecho sustantivo aplicable, y si de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas surge alguna controversia, no procede disponer del asunto sumariamente. **Ortiz v. Holsum**, 190 DPR 511, 525 (2014). En este sentido, al evaluar los documentos presentados por las partes, el tribunal deberá utilizar el principio de liberalidad a favor del opositor de la moción. **Ramos Pérez v. Univisión**, *supra*, págs. 216-217.

De haber dudas sobre la existencia de controversias de hechos materiales, deberán resolverse a favor de la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria. **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, 193 DPR 100, 138 (2015). Esto, con el propósito de evitar que una de las partes se vea impedida de ejercer su día en corte. *Íd.*

Por otro lado, el Tribunal Supremo ha expresado que no es recomendable dictar una sentencia sumaria cuando se requiere dirimir asuntos que envuelven elementos subjetivos como intención, propósitos mentales, negligencia, o cuando el factor de credibilidad es esencial. **Ramos Pérez v. Univisión**, *supra*, pág. 219; **Carpets & Rugs v. Tropical Repts**, 175 DPR 615, 638 (2009). No obstante, “cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales” nada impide que se utilice la sentencia sumaria en casos donde existen elementos subjetivos o de intención. **Ramos Pérez v. Univisión**, *supra*, pág. 219.

En **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, *supra*, el Tribunal Supremo estableció el estándar que el Tribunal de Apelaciones debe utilizar para revisar una denegatoria o concesión de una moción de sentencia sumaria. Dictaminó que: “[e]l Tribunal

de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de Sentencia Sumaria”. Íd., págs. 21-22.

La revisión que realice el foro apelativo deberá ser *de novo* y estará limitado a solamente adjudicar los documentos presentados en el foro apelado. **Vera v. Dr. Bravo**, supra, págs. 334-335. Todas las inferencias permitidas deberán ser a favor de la parte oponente a la moción de sentencia sumaria, de forma que se evalúe el expediente de la manera más favorable hacia dicha parte. **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, supra, pág. 118. Además, deberá constatar que las partes cumplan con los requisitos de forma que dicta la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, tanto en la moción de sentencia sumaria, como en la oposición, y deberá revisar si existen hechos materiales en controversia. Íd. Si existiesen, el foro apelativo tendrá que exponer los hechos que se encontraron en controversia y los que no, conforme a la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, supra, R. 36.4. Si el Tribunal Apelativo no encuentra hechos controvertidos, deberá revisar *de novo* si el foro inferior aplicó correctamente el derecho. Íd., pág. 119.

## B.

En Puerto Rico, el derecho a adquirir y renunciar libremente al trabajo está cobijado por la Constitución de Puerto Rico. Art. II, Secs. 1, 16, y 8, **Const. ELA**, LPR, Tomo 1. Cónsono con ello, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley Sobre Despidos Injustificados”<sup>95</sup>, permite a los empleados despedidos sin justa causa reclamar a su patrono una indemnización.<sup>96</sup> El propósito de esta ley no es prohibir que un patrono despida a un empleado, sino proteger al obrero

<sup>95</sup> Ley Núm. 80, supra, sec. 185a.

<sup>96</sup> La Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4-2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

puertorriqueño al garantizarles su derecho a recibir de su patrono una compensación e indemnización cuando sean despedidos sin justa causa. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. Véase, además, ***Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.; Intership Tote, Inc./ Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros***, *supra*

El Art. 5 de la Ley Núm. 80, *supra*,<sup>97</sup> reconoce tres modalidades de despido: (1) la cesantía del empleado, (2) la suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, y (3) la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono que induzcan o lo obliguen a renunciar.

De otro lado, la justa causa para el despido se rige por el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*.<sup>98</sup> Dicho artículo contiene una lista no taxativa de causas justificadas para el despido. ***González Santiago v. Baxter Healthcare***, 202 DPR 281, 292 (2019). Según el Art. 2, *supra*, “se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento”. Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Entre algunas de estas razones, se encuentran las siguientes:

- (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) [...]
- (e) [...]
- (f) [...]<sup>99</sup>

---

<sup>97</sup> 29 LPRA sec. 185e.

<sup>98</sup> 29 LPRA sec. 185b.

<sup>99</sup> Íd.

Ahora bien, si la alegada justa causa no está contenida en esta lista, el análisis del tribunal se basará en el principio rector establecido en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, *supra*, pág. 292; **SLG Torres-Matundan v. Centro Patología**, 193 DPR 920, 931 (2015). El mismo dispone que la justa causa no puede ser originada por razones legalmente prohibidas o producto del mero capricho de un patrono. *Íd.*

Por otra parte, “un patrono puede adoptar los reglamentos y las normas razonables que estime necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción”. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, *supra*, pág. 292; **Jusino et als. v. Walgreens**, 155 DPR 560, 573 (2001). En esa línea, nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que: “el despido como sanción por la primera falta podría considerarse justificado”. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, *supra*, pág. 292; **Srio. del Trabajo v. I.T.T.**, 108 DPR 536, 542 (1979). Ello, en circunstancias en las que el acto o la falta que ha dado lugar al despido “es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa”. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, *supra*, págs. 292-293 citando a **Feliciano Martes v. Sheraton**, 182 DPR 368, 383 (2011). Véase, además, **Srio. del Trabajo v. I.T.T.**, *supra*, pág. 544. Cónsono con ello, el acto o la falta, por su gravedad y posible agravio, tiene que colocar en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia del funcionamiento de la empresa. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, *supra*. Como consecuencia, en instancias como las descritas, sería una imprudencia esperar a que ocurra otra falta o acto para despedir al empleado. *Íd.*; **Rivera v. Pan Pepín**, 161 DPR 681, 690 (2004); **Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med.**

**Avanzada**, 137 DPR 643, 650 (1994); **Srio. del Trabajo v. I.T.T.**, supra, pág. 544.

### C.

En Puerto Rico existe una clara política pública, de origen tanto constitucional como estatutario, que prohíbe el discrimen. **Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.**, 137 DPR 1, 13 (1994). En virtud de la Constitución de Puerto Rico, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, mejor conocida como “Ley Contra el Discrimen en el Empleo” (Ley Núm. 100), la cual recoge dicha política pública, para la protección de los trabajadores puertorriqueños. **Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.; Intership Tote, Inc./ Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros**, supra. La citada Ley prohíbe el discrimen en el empleo por distintas razones, entre ellas, por edad.<sup>100</sup> Véase el Art. 1 de la Ley Núm. 100.<sup>101</sup> El estatuto impone al patrono responsabilidad civil y penal por incurrir en conducta discriminatoria proscrita. El patrono estará entonces obligado a establecer que el despido no fue motivado por razones discriminatorias.

El Art. 3 de la Ley Núm. 100 establecía una presunción de discrimen a favor del obrero cesanteado sin justa causa.<sup>102</sup> No obstante, el Art. 6.3 de la Ley Núm. 4-2017 enmendó el citado artículo para expresamente eliminar dicha presunción. Por lo tanto, le corresponde al empleado establecer, mediante preponderancia de evidencia, que fue despedido por las razones proscritas por la Ley Núm. 100, supra.

---

<sup>100</sup> 29 LPRA secs. 146 *et seq.*

<sup>101</sup> 29 LPRA sec. 146.

<sup>102</sup> El Artículo 3 de la Ley Núm. 100 disponía que: “Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fueron cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible”. 29 LPRA ant. sec. 148.



#### IV.

En el caso de marras, como primer error, Berríos planteó que el TPI erró al concluir que existían hechos materiales en controversia que impedían desestimar las causas de acción de despido injustificado y discrimen por edad. Esgrimió que no estaban en controversia o eran inmateriales para la adjudicación de dichas reclamaciones. En el segundo error, adujo que el TPI incidió al no concluir que procedía la desestimación de las causas de acción antes aludidas conforme a los hechos materiales incontrovertidos que propuso en su solicitud de sentencia sumaria. Por estar relacionados entre sí, discutiremos los errores señalados en conjunto.

De umbral, advertimos que es norma reiterada en nuestro ordenamiento jurídico, que este foro apelativo se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al revisar una solicitud de sentencia sumaria, aunque la misma está limitada a la prueba documental presentada ante el foro primario. **Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.**, 204 DPR 1010, 1025 (2020); **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, supra, pág. 118; **Vera v. Dr. Bravo**, supra. A tenor con ello, hemos revisado cuidadosamente la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelante ante el TPI y los escritos relacionados a esta presentados por ambas partes. Por lo que, procedemos a resolver.

Los hechos incontrovertidos consignados en la *Sentencia Parcial* apelada no fueron cuestionados por las partes y están apoyados en la abundante prueba documental presentada ante el TPI. Por lo cual, los hacemos formar parte de la presente Sentencia.<sup>103</sup> Asimismo, determinamos que no existe controversia sobre los siguientes hechos materiales:

---

<sup>103</sup> Véase el apéndice del recurso, anejo 6, págs. 1166-1167.

1. La Regla 13 de Conducta del Manual del Empleado de Berríos del 2017 y la Regla 6 del Manual de 2012 disponían que los empleados debían mantener el nivel de productividad, calidad y eficiencia requerido por la compañía. Además, establecían que los empleados debían realizar con diligencia las tareas asignadas sobre la productividad; la ineficiencia y baja productividad en el trabajo conllevaría la imposición de medidas disciplinarias.<sup>104</sup>
2. Berríos ajusta las cuotas de los vendedores cuando éstos están de vacaciones o acogidos a una licencia por enfermedad al prorratear la cuota base de los días en los que el vendedor realmente trabaja en cada mes en particular.<sup>105</sup>
3. Durante el periodo del Plan, el demandante se reuniría con sus supervisores semanalmente para discutir sus resultados y monitorear el progreso obtenido. Este proceso sería documentado y firmado por las partes.<sup>106</sup>
4. Berríos informaba a sus vendedores las cuotas de ventas que debían cumplir mensualmente por medio del (de la) gerente de la sucursal.
5. La acumulación de cualquiera cuatro (4) amonestaciones escritas y otras acciones disciplinarias durante un periodo consecutivo de doce (12) meses, podría ser causa para terminar el empleo de un empleado.<sup>107</sup>

Ahora bien, de un pormenorizado estudio del expediente del caso surge que existen hechos en controversia que impedían al TPI dictar sentencia sumaria con relación a las reclamaciones por despido injustificado y discriminación por edad. Tras un análisis objetivo, sereno y cuidadoso de los documentos que obran en autos, concluimos que el TPI no cometió los errores imputados por la parte apelante. Por lo que, hacemos formar parte de la presente Sentencia los hechos en controversia formulados por el TPI en la *Sentencia Parcial* apelada. Además, resolvemos que existe controversia en cuanto a los siguientes hechos materiales:

1. Si para la fecha del despido del apelado, Berríos tomaba en cuenta la productividad de sus empleados mensual o anualmente para propósitos de imponer el proceso de disciplina progresiva a sus empleados.

<sup>104</sup> Esta determinación de hechos material fue propuesta por la parte apelante en su solicitud de sentencia sumaria y admitida por el apelado en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria.

<sup>105</sup> Íd.

<sup>106</sup> Íd.

<sup>107</sup> Véase el *Manual del Empleado de Berríos* del 2017 y del 2012. Apéndice del recurso, anejo 3, págs. 405 y 464.

Los documentos que se incluyeron junto a la *Moción de Sentencia Sumaria* y a los demás escritos relacionados a ésta no demuestran claramente que estos hechos esenciales y materiales están en controversia. La correcta disposición del pleito requiere la celebración de un juicio en el que puedan dilucidarse estos hechos, que sin duda inciden sobre la verdadera intención de Berríos y los motivos que provocaron el despido del apelado. Recordemos que no es aconsejable dirimir cuestiones que envuelven elementos subjetivos mediante el mecanismo de sentencia sumaria. **Ramos Pérez v. Univisión de P.R.**, supra, pág. 219; **Carpets & Rugs v. Tropical Reps**, supra, pág. 638.

**V.**

Por los fundamentos expuestos, se *confirma* la *Sentencia Parcial* apelada. Se devuelve el caso para la continuación de los procedimientos de conformidad con lo aquí resuelto.

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