

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN
PANEL VIII

SECRETARIO(A) DEL
DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS, EN
REPRESENTACIÓN Y PARA
BENEFICIO: CARLOS C.
MONTIJO ROSA

Recurrido

V.

DIGNITY MEMORIAL, INC.
H/N/C FUNERARIA
ÁLVAREZ

Peticionaria

KLCE202200773

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Toa Alta

Caso Núm.:
TA2021CV00014

Sobre:
Reclamación de
Indemnización
por Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta; la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Lebrón Nieves y la Juez Rivera Marchand

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de septiembre de 2022.

El 15 de julio de 2022, compareció ante este Tribunal de Apelaciones, Empresas Stewart Funerarias h/n/c Dignity Memorial y/o Funeraria Álvarez (en adelante, Empresas Stewart o parte peticionaria) mediante recurso de *Certiorari*. Nos solicita que revoquemos la *Resolución* emitida el 5 de julio de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Toa Alta. Mediante la aludida *Resolución*, el foro *a quo*, denegó la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Empresas Stewart y ordenó la continuación de los procedimientos.

Por los fundamentos que adelante se esbozan, se expide el recurso de *Certiorari* y se revoca la *Resolución* recurrida.

I

El caso de marras tiene su origen el 11 de enero de 2021 en una *Querrela* instada ante el Tribunal de Primera Instancia por el

señor Carlos C. Montijo Rosa junto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (en adelante parte recurrida). Por medio de esta sostuvo que, fue empleado de la parte peticionaria mediante contrato sin tiempo determinado, a partir de diciembre de 2011 hasta el 29 de noviembre de 2018, cuando fue despedido. Alegó que, fue despedido sin justa causa y por ello, reclamó el pago de la mesada conforme la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, conocida como Ley de Indemnización por Despido sin Causa¹.

El 8 de febrero de 2021, Empresas Stewart presentó la *Contestación a la Querella*, en la cual sostuvo que la parte recurrida recibió disciplina correctiva y progresiva previo a su despido, por lo cual, el mismo fue con justa causa. Alegó que, el despido del señor Montijo Rosa fue resultado de un patrón de faltas a las políticas de la empresa. Añadió que, la parte recurrida tenía conocimiento de las normas y políticas de Empresas Stewart, que fue adiestrado al respecto y que, aun así, incumplió con estas. Adujo que, durante el desempeño de sus funciones, se refirió al cadáver de una fémica de forma irrespetuosa, despectiva e insensible al expresar “que clase de pelota”. Conforme lo anterior, solicitó al foro *a quo* que declarara sin lugar la *Querella*.

El 4 de mayo de 2022, la parte peticionaria presentó la *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En esencia, planteó sesenta (60) hechos no controvertidos, que según esta, respaldaban la desestimación de la demanda. Adujo que, al amparo de la Ley Núm. 80, *infra*, no procedía la reclamación del señor Montijo Rosa. Sostuvo que, al no existir controversia de hechos, el foro de primera instancia se encontraba en posición de aplicar el derecho a los hechos y concluir que la reclamación del señor Montijo Rosa era improcedente como cuestión de derecho, por razón de que su

¹ 29 LPRA sec. 185a *et seq*, según enmendada (Ley Núm. 80).

despido había sido uno con justa causa al amparo de la Ley Núm. 80, *infra*.

El 16 de mayo de 2022, la parte recurrida presentó la *Réplica a Moción de Sentencia Sumaria*. En esencia, sostuvo que se encontraba en controversia el hecho sobre si el comentario realizado por el señor Montijo Rosa constituía una falta que justificara su despido. Solicitó al foro recurrido que declarara sin lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria*.

El 15 de junio de 2022, Empresas Stewart presentó la *Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. Mediante la aludida moción, sostuvo que la parte recurrida no logró controvertir los hechos planteados por la parte peticionaria, por lo que, procedía su *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Reiteró que, la reclamación del señor Montijo Rosa era improcedente en derecho conforme a la Ley Núm. 80, *infra* y que procedía su desestimación.

El foro *a quo* emitió la *Resolución* cuya revisión nos ocupa el 5 de julio de 2022, notificada el mismo día, en la cual consignó los siguientes hechos incontrovertidos:

- 1) El 17 de diciembre de 2011, el señor Montijo Rosa (señor Montijo) comenzó a trabajar en Empresas Stewart, como asistente funerario en la Funeraria Los Cipreses.
- 2) El 1 de septiembre de 2016, el señor Montijo fue reubicado para trabajar como asistente funerario, también conocido como director funerario, en la Funeraria Buxeda.
- 3) Entre las funciones como director funerario, el señor Montijo atendía el teléfono, recibía familias en la localidad, realizaba y coordinaba los sepelios, tramitaba los documentos pertinentes para permiso de cremación y de entierro, completaba el documento de defunción y limpiaba la localidad, de ser necesario.
- 4) Efectivo el abril de 2017, el señor Montijo pasó a ocupar el puesto de “assistant location manager” en la Funeraria Buxeda. Permaneció en el mismo hasta abril de 2018.
- 5) Posteriormente desde abril a junio de 2018 ocupó el mismo puesto esta vez en Puerto Rico Memorial.

6) Por último, desde junio de 2018 hasta su despido fue “assistant location manager” en la Funeraria Álvarez.

7) Entre las funciones como “assistant location manager”, se encontraban las siguientes:

- Verificar que los contratos se completaran correctamente.
- Entrar al sistema los contratos y depósitos.
- Asignar trabajo entre los asociados bajo su supervisión.
- Asistía en el proceso de levantamiento.
- Atender las familias y coordinaba sepelios.
- Supervisar los directores funerarios y a los empleados de mantenimiento.
- Efectuar otras tareas administrativas asignadas.

8) Además de esas funciones, como “assistant location manager”, el señor Montijo trabajaba en el laboratorio de la funeraria o sala de embalsamar, donde se encontraban los difuntos.

9) Específicamente, en cuanto a esa tarea el señor Montijo, debía, al entrar a su turno, ir al laboratorio o sala de embalsamamiento, y completar la cadena de custodia de los difuntos, lo cual requería verificar el “tag” en el pie izquierdo del difunto y registrarlo, para saber que los cuerpos que tenían en los expedientes eran los cuerpos que estaban en la sala o en las capillas.

10) Durante su empleo, el señor Montijo fue supervisado, en principio por la señora Grace López y la señora Arellys Mercado (señora Mercado”).

11) Posteriormente, desde el 2016 hasta el momento de su despido en el 2018, le supervisó la señora María Rivera Román (señora Rivera).

12) El señor Montijo tuvo una relación de trabajo excelente con la señora Rivera.

13) En el ejercicio de sus funciones el señor Montijo también fue supervisado por Jonathan Calderón, con quien tuvo una buena relación.

14) El 12 de diciembre de 2011, el señor Montijo acusó recibo del *Manual de Empleados de Empresas Stewart*.

15) El señor Montijo lo leyó y se comprometió a cumplir con el mismo.

16) El 23 de febrero de 2015, el señor Montijo acusó recibo del *Manual del Asociado de la Compañía*.

17) El señor Montijo leyó y se comprometió al cumplimiento de éste.

18) El señor Montijo conocía que el *Manual del Asociado de la Compañía* contiene los *Estándares Profesionales y las Reglas Generales de Conducta* y definía aquellas conductas que podían estar sujetas a acciones disciplinarias o la separación de empleo inmediato.

19) También, el *Manual del Asociado* contiene el *Código de Ética y Conducta de la Compañía*.

20) En el mencionado manual se requiere que los empleados cuiden con respeto y dignidad a los difuntos. Cónsono con lo anterior establece que todos los asociados de la compañía son responsables y estarán obligados a respetar los restos humanos y ocuparse de todos los restos humanos con respeto y dignidad y proteger la privacidad de la familia con compasión e integridad.

21) Los *Estándares Profesionales*, en su sección titulada *Responsabilidades de los Asociados, y las Reglas Generales de Conducta* disponen que el empleado es responsable de tratar a sus compañeros de trabajo, a las familias a las que prestan el servicio y al difunto con respeto, dignidad y cortesía sin importar la raza, el color, el sexo, el origen nacional, la edad, la religión o la discapacidad.

22) Dispone además, que en caso de que se viole cualquier norma o situación detallada en el manual o cualquier otra política o norma de la compañía, ésta tomaría las medidas disciplinarias correspondientes con el asociado.

23) En cuanto a esas medidas disciplinarias señala que pueden incluir desde advertencias verbales hasta la terminación de empleo, tomando en consideración la gravedad de la falta cometida.

24) Sin embargo, expone que la compañía puede optar por omitir cualquier medida disciplinaria menor y proceder directamente a una medida superior -que incluye la terminación inmediata del empleo-.

25) El *Manual del Asociado de la Compañía* provee, entre las conductas que conllevan *acciones disciplinarias inmediatas* se encuentran las siguientes:

- No cooperar completamente con cualquier investigación, incidente o accidente relacionado con alguna situación que afecte el funcionamiento de la Compañía.
- Observar una conducta que afecte adversamente el buen nombre o imagen de la Compañía.
- Violación de cualquiera de las políticas y procedimientos de la Compañía, que incluyen, entre otras, las descritas en este manual.

26) El Manual del Asociado de la Compañía provee, entre las conductas que conllevan a la separación de empleo inmediato se encuentran las siguientes:

- Ser descortés o irrespetuoso con superiores o asociados de la Compañía o cualquier otra persona en los predios de la Compañía o cualquier otra persona en los predios de la Compañía (sic) o en otro lugar donde el asociado se encuentra en gestión de su trabajo o por motivo del mismo.
- Conducta rebelde, indecente, inmoral, corrupta, no profesional o grosera.
- Dirigir lenguaje obsceno o abusivo, o gestos insultantes a otro asociado, supervisor o persona en los predios de la Compañía o en otro lugar donde el asociado se encuentre en gestiones de su trabajo o por motivo del mismo.
- Incumplimiento de políticas y procedimientos de la Compañía que incluyen, entre otros, aquellos relacionados con el entierro, cremación, identificación, manipulación, preparación o cuidado de restos humanos.
- Hostigar sexualmente a otro asociado o persona relacionada con la Compañía.
- Proveer información incorrecta, falsa o negarse a ofrecer información necesaria en cualquier documento o investigación de la Compañía.

27) También el mencionado manual, en su parte de Conducta Profesional, contiene el Código de Ética y Conducta que incluye una sección sobre Respeto por la persona fallecida que requiere que se debe cuidar a los fallecidos con respeto y dignidad, y a la vez proteger la privacidad de la familia del cliente con compasión e integridad. Así como, manipular los restos humanos con respeto, ética y profesionalismo, cumpliendo con todas las leyes y políticas de la Compañía.

28) En la referida parte del manual también se incluye una sección sobre Relaciones románticas o íntimas.

29) La sección indica que “[n]o es la intención de la Compañía regular las relaciones personales entre los asociados fuera del lugar de trabajo. Sin embargo, las relaciones románticas o íntimas entre los asociados, y en particular las de un supervisor y un subordinado, pueden dar lugar a acusaciones de favoritismo, conflicto de intereses o acoso sexual. Estas relaciones pueden ser contrarias a los altos estándares éticos individuales que se espera de todos los asociados de la Compañía”.

30) De igual forma, sostiene que “[c]uando la empresa tenga conocimiento de que este tipo de relaciones entre los compañeros de trabajo (supervisor de/subordinado o no) están impactando negativamente el ambiente de trabajo, la gerencia de la Compañía se reunirá con los asociados para informarles de sus responsabilidades profesionales. La conducta que interrumpa el trabajo sea contraria a los intereses de la Compañía puede ser

objeto de una responsabilidad legal para la Compañía que puede resultar en acción disciplinaria, incluso hasta el despido”.

31) El 12 de diciembre de 2011, el señor Montijo acusó recibo de la Política del Uso de las Computadoras y Correo Electrónico.

32) Dicha política dispone que “[e]l sistema de correo electrónico de la Compañía (“E-mail”) se debería emplear únicamente para fines de trabajo de la Compañía. No se puede emplear por razones personales. El correo electrónico tampoco se debe emplear para crear, enviar o recibir ningún mensaje ofensivo o disruptivo...Violar la política de la Compañía o emplear el correo electrónico con propósitos indebidos, puede resultar en una medida disciplinaria que puede incluir la terminación del empleo”.

33) El 12 de diciembre de 2011, el señor Montijo acusó recibo de las Políticas de Normas Generales de Conducta, la Política de Fraternalización de Empresas Stewart y la Política de Hostigamiento Laboral.

34) El 16 de agosto de 2012, el señor Montijo acusó recibo del Código de Conducta y Ética Empresarial.

35) El 27 de septiembre de 2013, el señor Montijo acusó recibo de un recordatorio sobre Visitas de Empleados, familiares y niños en el área de trabajo.

36) El 27 de febrero de 2015, el señor Montijo acusó recibo del Código de Conducta de Empleados.

37) El 2 de enero de 2018, el señor Montijo participó de un adiestramiento, titulado “Certificación de Entrenamiento, Verificación de Enterramiento” y del “Readiestramiento IVT”.

38) La Certificación de Entrenamiento, Verificación de Enterramiento, establece “[l]os asociados desempeñan tareas que implican mucha confianza y responsabilidad. Nuestros clientes tienen derecho a esperar que los restos que han confiado a nuestra custodia sean tratados con cuidado, dignidad y respeto en todo momento. Es fundamental que todos los asociados comprendan la naturaleza única y delicada de nuestro trabajo y que siempre cumplan con todas las leyes y reglamentos municipales, estatales y federales y las políticas y procedimientos establecidos por la Compañía”.

39) Durante su empleo con la compañía, el señor Montijo recibió acciones disciplinarias y no fue despedido a la primera ofensa.

40) El 6 de septiembre de 2016, el señor Montijo recibió y firmó un “Aviso de Acción Disciplinaria” con fecha del 31 de agosto de 2016 y con suspensión de empleo y sueldo desde el 8 al 11 de septiembre de 2016.

41) La acción disciplinaria del 6 de septiembre de 2016 se debió a que el señor Montijo tuvo una fuerte discusión “en un tono de voz no adecuado” con otro empleado, desde el área de recepción hasta el área de oficina, en la que “los ánimos se pusieron fuera de lugar” mientras había familias en la funeraria.

42) Sobre los hechos de la acción disciplinaria del 6 de septiembre de 2016, un consejero familiar de la Compañía tuvo que intervenir para detener la discusión.

43) La acción disciplinaria del 6 de septiembre de 2016 también se debió a que el señor Montijo realizó funciones fuera de horas laborables, sin autorización previa, e incumplió con el proceso correcto para documentar las gestiones trabajadas con el cliente en el historial del cliente.

44) El “Aviso de Acción Disciplinaria” con fecha del 31 de agosto de 2016, dispone las políticas de la compañía que el señor Montijo violentó y le apercibió de que “[c]ualquier infracción en el futuro puede resultar en acciones disciplinarias adicionales, incluyendo el despido.”

45) El 9 de enero de 2017, el señor Montijo recibió y firmó un “Aviso de Acción Disciplinaria, Amonestación Escrita” con fecha del 29 de diciembre de 2016. [E]l mismo se produjo como consecuencia de que el señor Montijo no miró bien y le dio a una guagua de la compañía, Dodge Caravan, con la pared.

46) El “Aviso de Acción Disciplinaria” del 29 de diciembre de 2016 incluye las normas de la Compañía que el señor Montijo violentó e indica que “[d]e usted incurrir posteriormente en esta u otra violación a las normas de la Compañía, será justa causa para la terminación de su empleo”.

47) El 27 de julio de 2017, el señor Montijo recibió y firmó un “Plan de Acción”.

48) El 9 de junio de 2017, la señora Mercado y Yarimar Delgado, Gerente de Recursos Humanos, se reunieron con el señor Montijo.

49) En la referida reunión le hicieron señalamientos de áreas de oportunidad que se habían identificado que no estaba llevando a cabo efectivamente.

50) El 16 de marzo de 2018, el señor Montijo recibió una Minuta sobre “Investigación/Hechos” debido a que, el 13 de marzo de 2018, su esposa se presentó en el estacionamiento de la Funeraria Buxeda para confrontar a la asociada Génesis Morales, quien era subordinada del señor Montijo, sobre una relación amorosa entre ella y el señor Montijo.

51) Éste admitió que tuvo una relación amorosa con Génesis Morales y que al reunirse con la señora

Mercado y ésta preguntarle sobre dicha relación amorosa se lo negó.

52) Al ser confrontado por la señora Mercado, el señor Montijo le proveyó información falsa a su supervisora.

53) Luego de la situación del 13 de marzo de 2018, aproximadamente para el mes de mayo de 2018 la compañía le prohibió a el señor Montijo llamar a la localidad, Funeraria Buxeda, y tener comunicación con la asociada, Génesis Morales.

54) El señor Montijo le notificó a ésta unas cartas, mediante foto.

55) Además, [e]l señor Montijo le envió correos electrónicos a Génesis de Morales, en el correo electrónico de la Compañía, en el que le escribía “love you”, “te amo” y “gracias bella”.

56) El señor Montijo también llamó en varias ocasiones a Génesis Morales.

57) El 15 de junio de 2018, el señor Montijo recibió y firmó una Advertencia Escrita Final, debido a una queja presentada por Génesis Morales en la que indicó sentirse acosada por él.

58) En la “Advertencia Escrita Final” del 15 de junio de 2018, se estableció lo siguiente:

---[Montijo] negó haber acosado o haber incurrido en hostigamiento contra la empleada. Sin embargo, de la investigación surge que su conducta pudo crearle un ambiente hostil de trabajo a la empleada, al igual que la situación creada por su esposa en predios de la empresa a raíz de su relación sentimental. Además, su relación con una empleada que usted supervisaba pudo crear un conflicto de intereses. Eso es contrario a las normas de la empresa. De igual modo, usted incurrió en violación a las normas al mentirle a la gerencia cunado fue cuestionado inicialmente sobre su relación sentimental con la empleada. Por último, usted admitió que aun cuando había sido instruido de no comunicarse con la empleada después de que ésta presentara la queja, usted si lo hizo. Al así hacerlo usted incurrió en otra violación a las normas de conducta de la empresa.-

---En vista de lo anterior, se procede a impartirle una advertencia escrita final. Usted será asignado a la Funeraria Álvarez en Bayamón y deberá evitar todo contacto con la empleada. De usted volver a incurrir en cualquier violación a las normas de conducta de la empresa, se tomarán medidas disciplinarias más estrictas, que pueden incluir en la separación de empleo.-----

-----Advertencia Escrita Final.-----

59) Para el mes de noviembre de 2018, la señora Rivera se acercó a el señor Montijo debido a que le informaron que éste había efectuado comentarios de índole sexual sobre los difuntos en la Funeraria Álvarez.

60) La señora Rivera le indicó que, según la información que había recibido, ese comentario de índole sexual había sido mientras se encontraba trabajando en el laboratorio o sala de embalsamamiento de la Funeraria Álvarez, realizando la cadena de custodia.

61) Así como, que dicho comentario surgió cuando se encontró en el pasillo operacional, con uno de sus supervisados, el señor Eddie Sevilla (el señor Sevilla), director funerario y a quien le dijo “qué clase de pelota” refiriéndose a una difunta que se encontraba en el laboratorio, quien era allegada del señor Sevilla.

62) El pasillo operacional de la Funeraria Álvarez tenía una entrada por la cual podían entrar los empleados, embalsamadores, transportistas y otras personas que iban a la funeraria para suplir mercancía.

63) El señor Sevilla le dijo a el señor Montijo que él conocía a la difunta, que qué le pasaba.

64) Luego del día del comentario, la señora Rivera se reunió con el señor Montijo, el señor Sevilla y el delegado de la Unión.

65) En la reunión el señor Montijo confirmó que había hecho el comentario de “qué clase de pelota” refiriéndose a una difunta. Pero indicó se refería al abdomen de la difunta toda vez que esta distendido por la causa de la muerte; situación que no había visto antes.

66) El señor Montijo desconocía si para el señor Sevilla el comentario podía significar algo de índole sexual.

67) El 29 de noviembre de 2018, Empresas Stewart despidió al señor Montijo.

No obstante, el foro de primera instancia concluyó que los siguientes hechos se encontraban en controversia:

1) Si en el momento en que el señor Montijo generó las comunicaciones a la señora Genesis Morales ya se había producido algún tipo de directriz por parte de la compañía a los efectos de que no podía comunicarse con ésta que produjera una violación a las advertencias de la empresa.

2) Si la expresión o comentario hechos por el señor Montijo hacia el señor Sevilla, en relación con la difunta, eran unos de índole sexual o por el contrario se debía al estado físico de la difunta.

Finalmente, el foro primario dispuso lo siguiente:

El caso de autos contiene controversias que por su naturaleza no se pueden adjudicar mediante la Sentencia Sumaria. Toda vez que, existen controversias de hechos y de credibilidad que se tiene que resolver mediante la declaración de testigos y la prueba presentada en juicio.

En desacuerdo, Empresas Stewart compareció ante nos, mediante el recurso que nos ocupa y le imputó al foro primario la comisión de los siguientes errores:

- A. Erró el TPI y abusó de su discreción al determinar que existía controversia de hechos en el caso de epígrafe.
- B. Erró el TPI y abusó de su discreción al denegar la sentencia sumaria de empresas Stewart por existir alegada controversia sobre hechos que no son materiales.
- C. Erró el TPI y abusó de su discreción al no aplicar el derecho y los hechos incontrovertidos y no dictar sentencia sumaria a favor de empresas Stewart.

Por su parte, la parte recurrida compareció el 15 de agosto de 2022, mediante *Alegato de la Parte Querellante-Recurrida*. En esencia, solicitó que se declare No Ha Lugar el recurso presentado por la parte peticionaria.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de resolver.

II

A. El auto de Certiorari

El certiorari es un recurso extraordinario mediante el cual un tribunal de jerarquía superior puede revisar discrecionalmente una decisión de un tribunal inferior. *Caribbean Orthopedics v. Medshape et al.*, 207 DPR 994, 1004 (2021); *Pueblo v. Rivera Montalvo*, 205 DPR 352, 372 (2020); *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 728-729 (2016); *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012); *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009). Ahora bien, tal “discreción no opera en lo abstracto. A esos efectos, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, dispone los criterios que dicho foro deberá

considerar, de manera que pueda ejercer sabia y prudentemente su decisión de atender o no las controversias que le son planteadas”.

Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, 175 DPR 83, 97 (2008); *Pueblo v. Rivera Montalvo*, supra, pág. 372. La precitada Regla dispone lo siguiente:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de certiorari o de una orden de mostrar causa:

(A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

(B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

(C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

(D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

(E) Si la etapa de los procedimientos en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

(F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causa un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

(G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

No obstante, “ninguno de los criterios antes expuestos en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, supra, es determinante, por sí solo, para este ejercicio de jurisdicción, y no constituye una lista exhaustiva”. *García v. Padró*, 165 DPR 324, 327 (2005). Por lo que, de los factores esbozados “se deduce que el foro apelativo intermedio evaluará tanto la corrección de la decisión recurrida, así como la etapa del procedimiento en que es presentada; esto, para determinar si es la más apropiada para intervenir y no ocasionar un fraccionamiento indebido o una dilación injustificada del litigio”. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, supra, pág. 97.

Por otro lado, a partir del 1 de julio de 2010, se realizó un cambio respecto a la jurisdicción del Tribunal Apelativo para revisar los dictámenes interlocutorios del Tribunal de Primera Instancia mediante recurso de *certiorari*. A tal fin, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión. (Énfasis Nuestro).

[. . .]

El *certiorari*, como recurso extraordinario discrecional, debe ser utilizado con cautela y solamente por razones de peso. *Pérez v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 4, 7 (1948). Este procede cuando no está disponible la apelación u otro recurso que proteja eficaz y rápidamente los derechos del peticionario. *Pueblo v. Tribunal Superior*, 81 DPR 763, 767 (1960). Nuestro Tribunal Supremo ha expresado también que “de ordinario, el tribunal apelativo no intervendrá con el ejercicio de la discreción de los tribunales de instancia, salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción, o que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial”. *Zorniak Air Servs. v. Cessna*

Aircraft Co., 132 DPR 170, 181 (1992); *Rivera y otros v. Bco. Popular*, 152 DPR 140, 155 (2000).

B. Sentencia Sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal disponible en nuestro ordenamiento que nos permite resolver controversias sin que se requiera llegar a la etapa de juicio. *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, 2022 TSPR 31 (2022); *Delgado Adorno v. Foot Locker Retail*, 2022 TSPR 08 (2022); *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN et al.*, 208 DPR ___ (2021); *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LCC.*, 205 DPR 796, 290 (2020), *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). La sentencia sumaria está regida por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36, la cual desglosa los requisitos específicos con los que debe cumplir esta norma procesal. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 224 (2015); *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LCC.*, supra, pág. 290.

Ante la ausencia de una controversia sustancial y real sobre hechos materiales, sólo resta aplicar el derecho pertinente a la controversia. Cuando se habla de hechos materiales, nos referimos a aquellos que pueden determinar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. Así pues, el propósito de la sentencia sumaria es facilitar la pronta, justa y económica solución de los casos que no presenten controversias genuinas de hechos materiales. *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, supra, pág. 5; *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LCC.*, supra, pág. 290; *Alicea Pérez v. Seguros Múltiples*, 2022 TSPR 86 (2022); *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN*, supra, pág. 13; *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 DPR 664, 676 (2018); *Velázquez Ortiz v. Gobierno Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 662-663 (2017). Procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones

juradas y alguna otra evidencia admisible, se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material y, además, si procede en derecho. *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN*, supra, pág. 13; *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, supra, pág. 6; *Alicea Pérez v. Seguros Múltiples*, supra; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra, pág. 225; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Cónsono con esto, en el pasado el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha afirmado que -utilizado ponderadamente- el mecanismo de sentencia sumaria es un vehículo idóneo para descongestionar los calendarios de los tribunales y evitar el derroche de dinero y tiempo que implica la celebración de un juicio en su fondo. Véase *Carpets & Rugs v. Tropical Reps.*, 175 DPR 615 (2009); *Padín v. Rossi*, 100 DPR 259 (1971). *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019).

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, detalla el procedimiento que deben seguir las partes al momento de solicitar que se dicte una sentencia sumaria a su favor. A esos efectos, establece que una solicitud al amparo de ésta deberá incluir: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido. 32 LPRA Ap. V. R. 36.3. *Rodríguez García v. UCA*, 200

DPR 929, 940 (2018); *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN*, supra, pág. 14.

Cumplidos estos requisitos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó además en *Pérez Vargas v. Office Depot*, supra, pág. 699, que el inciso (e) de la Regla 36.3 establece lo siguiente:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. El tribunal podrá dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia entre cualesquiera partes que sea separable de las controversias restantes. Dicha sentencia podrá dictarse a favor o contra cualquier parte en el pleito. Si la parte contraria no presenta la contestación a la sentencia sumaria en el término provisto en esta regla, se entenderá que la moción de sentencia sumaria queda sometida para la consideración del tribunal. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

La sentencia sumaria no procederá en las instancias que: 1) existan hechos materiales y esenciales controvertidos; 2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; 3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o 4) como cuestión de derecho, no proceda. *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN*, supra, pág. 14.

Cónsono con lo antes indicado, nuestra Máxima Curia ha expresado que, el oponente debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus alegaciones. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 215-216 (2010). Las meras afirmaciones no bastan. *Id.* “Como regla general, para derrotar una solicitud de sentencia sumaria la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente”. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215. (Cita

omitida). *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra, pág. 677. Además, se le exige a la parte que se oponga ciertas exigencias adicionales. Primeramente, deberá presentar una relación concisa y organizada de los hechos esenciales y pertinentes que, a su juicio, estén en controversia, citando específicamente los párrafos según fueron enumerados por el promovente de la moción. *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN*, supra, pág. 15. También, deberá enumerar los hechos que no estén en controversia, con indicación de los párrafos o páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible donde se establezcan estos. *Íd.* En adición, deberá esbozar las razones por las cuales no se debe dictar sentencia sumaria, argumentando el derecho aplicable. *Íd.*

Si el oponente no controvierte los hechos propuestos de la forma en la que lo exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, supra, se podrán considerar como admitidos y se dictará la Sentencia Sumaria en su contra, si procede. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra, pág. 677.

C. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa², 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, según enmendada, (Ley Núm. 80), regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, 2022 TSPR 76 (2022); *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015). *González Santiago v. Baxter*

² Destacamos que la Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, aprobada el 26 de enero de 2017.

Health Care, 202 DPR 281 (2019); *Segarra Rivera v. Int'l Shipping Agency, Inc.*, supra, pág. 7.

En consonancia con su propósito, dicha pieza legislativa establece que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por su patrono (además del sueldo devengado), típicamente denominada como la mesada. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009); *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, 207 DPR 540 (2021); *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279 (2021).

Sin embargo, es meritorio destacar que, según se ha establecido doctrinalmente, “en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992); *Segarra Rivera v. Int'l Shipping Agency, Inc.*, supra, pág. 7; *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, supra; *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, supra, pág. 549. Por ende, la Ley Núm. 80, supra, no proscribe la acción del despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. *Íd.*; Véase, Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-11 (2000). De no existir justa causa, el remedio provisto es la imposición al patrono del pago de la mesada a favor del empleado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011); *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, supra, págs. 549-550; *Indulac v. Unión*, supra, pág. 298; *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, supra. Así, la mesada constituye el remedio exclusivo

disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre que no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. (Citas omitidas). *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra, págs. 230-231.

El Tribunal Supremo ha expresado que, en un pleito al amparo de la Ley Núm. 80, supra, para que un trabajador o trabajadora pueda valerse de la presunción fuerte de que su despido fue injustificado, tiene que presentar prueba demostrativa de que, en efecto, lo despidieron”. *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, supra, pág. 550 citando a *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 911 (2011). Cónsono con lo anterior, la presunción de que el despido fue injustificado no se activará hasta que el empleado logre persuadir al tribunal de la ocurrencia de ese hecho.

Íd

De otra parte, destacamos que una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, supra, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que “el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada”. 29 LPR 185k(a); *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 385; *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, supra. Es decir, el patrono podrá plantear la defensa de justa causa, a base de los criterios dispuestos en la Ley Núm. 80, supra, en su Art. 2. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 202 DPR 281, 291 (2019).

Asimismo, la propia Ley Núm. 80, supra, estatuye claramente las ocasiones en las que un patrono tendrá justa causa para desvincular a un empleado del puesto. De este modo, en su Artículo 2 reconoce que:

Art. 2. - Justa causa para el despido.

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

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

(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.
[...]²⁹ LPRC sec. 185b.

Sin embargo, esas tres instancias, al igual que las demás que se enumeran en la Ley Núm. 80, *supra* “son solo ejemplos de las posibles causas que constituyen justa causa para el despido”. Esto se debe a que “el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever”. La Ley Núm. 80, *supra*, “no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia”. En otras palabras, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80, *supra*, no es taxativa. (Citas omitidas). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930; Véase *Indulac v. Unión*, *supra*, pág. 299. Las circunstancias constitutivas de justa causa, esbozadas en el Art. 2 de la Ley Núm. 80 constituyen meros ejemplos de instancias asociadas a un despido. *Íd.*

Por esa razón, los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen 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. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001); *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, págs. 291-292; *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, supra. Según nuestro Máximo Foro, en las situaciones en las que un patrono despide a un empleado por una causal que no se encuentre enumerada en la Ley Núm. 80, supra, el análisis para determinar si esta constituye justa causa se apoya en el principio rector de la Ley Núm. 80, supra, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, supra, el cual establece lo siguiente: “No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, pág. 931; *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 292.

Con esa regla como norte, y a modo de excepción, hace más de treinta y cinco años nuestra más alta instancia judicial reconoció que la Ley Núm. 80, supra, “no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *Íd.* págs. 292-293 citando a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011) y a *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). Es decir, aunque la Ley Núm. 80, supra, “no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio”. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004) *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, págs. 292-293.

En esos casos particulares, “la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser 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, que constituiría una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido]. (Citas omitidas). *Íd.* citando a *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 690; *Indulac v. Unión*, supra, pág. 300.

Esbozada la normativa jurídica procedemos a aplicarla a la controversia de epígrafe.

III

Según mencionáramos anteriormente, la parte peticionaria, en esencia, nos solicita que revoquemos *Resolución* emitida por el foro *a quo* en la que denegó la Solicitud de Sentencia Sumaria que esta presentó y que ordenó la continuación de los procedimientos.

En primer lugar y en cumplimiento con la normativa vigente sobre la sentencia sumaria, evaluamos de *novo* las determinaciones de hechos esbozadas por el foro primario y las acogemos, por estas no estar en controversia y estar basadas en evidencia suficiente que obra en el expediente. Empero, contrario a lo dispuesto por el Tribunal de Primera Instancia, colegimos que no existe controversia sobre hechos materiales que impidan la adjudicación de la presente causa por la vía sumaria.

La parte peticionaria sostiene que, el foro *a quo* incidió y abusó de su discreción al determinar que existía controversia de hechos, al denegar la solicitud de sentencia sumaria presentada por esta, al no aplicar el derecho a los hechos incontrovertidos, y al no dictar sentencia sumaria a favor de Empresas Stewart. Adelantamos que, le asiste la razón. Veamos.

Por encontrarse intrínsecamente relacionados, discutiremos los señalamientos de error de forma conjunta.

Conforme surge del tracto procesal reseñado, el señor Montijo Rosa presentó una *Querella* en contra de Empresas Stewart al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, por alegadamente haber sido despedido de manera injustificada. Posterior a contestar la *Querella*, la parte peticionaria presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*, por medio de la cual sugirió sesenta (60) hechos no controvertidos que, a su juicio, sustentaban la desestimación de la demanda. Sostuvo que, al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, no procedía la reclamación del señor Montijo Rosa, puesto que, este había recibido disciplina correctiva y progresiva previo a su despido, por lo cual, el mismo fue con justa causa. Acotó que, el despido de la parte recurrida fue el resultado de un patrón de faltas a las políticas de la empresa.

Luego de varios trámites procesales innecesarios pormenorizar, el foro recurrido emitió la *Resolución* cuya revisión nos ocupa, en la que consignó sesenta y siete (67) hechos no controvertidos. No obstante, sostuvo que, no procedía dictar sentencia sumaria ya que, bajo su criterio, los siguientes dos (2) hechos se encontraban en controversia:

- 1) Si en el momento en que el señor Montijo generó las comunicaciones a la señora Genesis Morales ya se había producido algún tipo de directriz por parte de la compañía a los efectos de que no podía comunicarse con ésta que produjera una violación a las advertencias de la empresa.
- 2) Si la expresión o comentario hechos por el señor Montijo hacia el señor Sevilla, en relación con la difunta, eran unos de índole sexual o por el contrario se debía al estado físico de la difunta.

Somos del criterio que, tales hechos no están en controversia y tampoco son hechos materiales que impidan la disposición sumaria del caso. Veamos.

Conforme a las determinaciones de hechos emitidas por el Tribunal de Primera Instancia, el señor Montijo Rosa sostuvo una relación amorosa con la señora Génesis Morales, quien era

empleada de Empresas Stewart y su subordinada³. En el mes de marzo de 2018, la parte recurrida recibió una *Minuta* sobre *Investigación/Hechos* por razón de que, su esposa se había presentado al estacionamiento de la funeraria Buxeda con el propósito de confrontar a la señora Génesis Morales por la relación que esta sostuvo con el señor Montijo Rosa⁴. Subsiguientemente, para el mes de mayo de 2018, la parte peticionaria le prohibió al señor Montijo Rosa tener comunicación alguna con la señora Génesis Morales⁵. Surge, además, que el recurrido intentó comunicarse en varias ocasiones con la señora Génesis Morales, por lo que, esta última presentó una queja en su contra al haberse sentido acosada⁶. A estos efectos, la parte peticionaria le entregó al señor Montijo Rosa una *Advertencia Escrita Final* en la cual le apercibió que, de volver a incurrir en una violación a las normas de conducta de la empresa, se tomarían medidas disciplinarias más estrictas que podían incluir la separación del empleo⁷.

Según el derecho esbozado, un hecho material es aquel que puede determinar el resultado de una reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable⁸.

El hecho sobre la comunicación del señor Montijo Rosa con la señora Génesis Morales no es un hecho material conforme a la definición expuesta. Pues, es irrelevante si se había emitido alguna directriz por parte de la peticionaria que le prohibiera al señor Montijo Rosa comunicarse con la señora Génesis Morales, previo a este haberse comunicado con ella. Lo anterior, debido a que, luego de la *Advertencia Escrita Final*, el señor Montijo Rosa volvió a

³ Determinación de hecho núm. 51, pág. 434 del Apéndice del Recurso.

⁴ Determinación de hecho núm. 50, pág. 434 del Apéndice del Recurso.

⁵ Determinación de hecho núm. 53, pág. 435 del Apéndice del Recurso.

⁶ Determinaciones de hechos núm. 55, 56 y 57; pág. 435 del Apéndice del Recurso.

⁷ Determinaciones de hecho núm. 57 y 58, pág. 435 del Apéndice del Recurso

⁸ *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, supra, pág. 5; *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LCC.*, supra, pág. 290; *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN*, supra, pág. 13; *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra, pág. 676.

incurrir en una práctica que violó las políticas de Empresas Stewart. Tal conducta fue determinante para la terminación del empleo del recurrido. Según se desprende del expediente, el señor Montijo Rosa incurrió en múltiples violaciones a las políticas de la compañía, por lo cual, la parte peticionaria le apercibió que, el incurrir en otras violaciones a las referidas políticas, podría conllevar su despido⁹. Además, surge de las determinaciones de hechos que, la *Advertencia Escrita Final* fue consecuencia de una cadena de hechos, relacionada a la situación ocurrida entre el señor Montijo Rosa y la señora Génesis Morales. Lo anterior, llevó a la compañía realizar una investigación que demostró que el señor Montijo Rosa pudo haberle creado un ambiente hostil a la señora Génesis Morales¹⁰. Es decir, debido al ambiente hostil creado por el recurrido, fue que tuvo cabida la *Advertencia Escrita Final*. El hecho alegadamente en controversia, no tenía efecto determinante en tal acción ni en la resolución de la controversia de epígrafe.

Por otro lado, el foro *a quo* determinó que, era un hecho controvertido si la expresión o comentario hecho por el señor Montijo Rosa respecto a la difunta, en presencia del señor Eddie Sevilla, era uno de índole sexual o si se debía al estado físico de esta.

De las determinaciones de hechos se desprende que, mientras el señor Montijo Rosa se encontraba en el pasillo operacional de su lugar de empleo, acompañado del señor Eddie Sevilla, emitió el siguiente comentario: “que clase de pelota”¹¹. El referido comentario fue realizado respecto al cadáver de una fémica que se encontraba en el laboratorio, quien, además, era una allegada del señor Eddie Sevilla¹². Ante esto, el señor Eddie Sevilla presentó una queja ante la señora María Rivera Román (supervisora). Consecuentemente,

⁹ Determinación de hecho núm. 58, pág. 435 del Apéndice del Recurso.

¹⁰ *Íd.*

¹¹ Determinación de hecho núm. 61, pág. 436 del Apéndice del Recurso.

¹² *Íd.*

esta se reunió con el señor Montijo Rosa¹³. En la reunión, el recurrido afirmó que, había realizado el comentario refiriéndose a la difunta, pero sostuvo que, se refería al abdomen de esta y que no fue un comentario de índole sexual¹⁴.

Nos parece indiferente si el comentario fue o no de índole sexual, pues tal comentario por sí solo, representa una conducta que contraviene las políticas de Empresas Stewart. El *Manual del Asociado de la Compañía*, en el inciso sobre *Conducta Profesional*, dispone que los empleados deberán cuidar a los fallecidos con respeto y dignidad¹⁵. Bajo la sección de *Responsabilidades de los Asociados, y las Reglas Generales*, el precitado Manual también dispone que, los empleados son responsables de tratar a sus compañeros de trabajo, a las familias a las que prestan el servicio y al difunto con respeto, dignidad y cortesía¹⁶. Tal como señala la parte peticionaria en su recurso, el comentario emitido por señor Montijo Rosa fue uno inapropiado que violó las políticas de la empresa respecto al respeto que los empleados le deben a los fallecidos. Si el comentario fue o no de índole sexual, no es un hecho material que pudiese afectar la disposición del pleito mediante sentencia sumaria.

Conforme a lo antes esbozado, no existe controversia alguna de hechos materiales que impida la resolución de la controversia de epígrafe por medio de sentencia sumaria. Ninguno de estos hechos derrota la solicitud de sentencia sumaria de la parte peticionaria. Por lo que, procede la aplicación del derecho a los hechos.

De acuerdo con las determinaciones de hechos, mientras el señor Montijo Rosa laboró para Empresas Stewart, se desempeñó en

¹³ Determinación de hecho núm. 59, pág. 436 del Apéndice del Recurso.

¹⁴ Determinaciones de hechos núm. 65 y 66, pág. 436 del Apéndice del Recurso.

¹⁵ Determinaciones de hechos núm. 19 y 27, pág. 432 del Apéndice del Recurso.

¹⁶ Determinación de hecho núm. 21, pág. 431 del Apéndice del Recurso.

diferentes roles¹⁷. Además, a este le fue suministrado el *Manual de Empleados de Empresas Stewart* en el 2011 y el *Manual del Asociado de la Compañía*, respecto a los cuales acusó recibo y con los que se comprometió a cumplir¹⁸.

Es oportuno reseñar que, previo al despido del señor Montijo Rosa, este recibió varias advertencias con fines disciplinarios debido a su incumplimiento con políticas de la compañía a lo largo de su desempeño en Empresas Stewart. En estas se le apercibió de las consecuencias de futuros incumplimientos. Según las determinaciones de hechos realizadas por la primera instancia judicial, el recurrido recibió los siguientes documentos como parte de las advertencias: 1) *Aviso de Acción Disciplinaria* el 6 de septiembre de 2016, con suspensión de empleo y sueldo; 2) *Aviso de Acción Disciplinaria* el 9 de enero de 2017; 3) *Plan de Acción* el 27 de julio de 2017, y 4) *Advertencia Escrita Final* el 13 de junio de 2018¹⁹. Respecto a la *Advertencia Escrita Final*, la parte peticionaria le apercibió de forma expresa a la parte recurrida lo siguiente: “De usted volver a incurrir en cualquier violación a las normas de conducta de la empresa, se tomarán medidas disciplinarias más estrictas, que pueden incluir la en la separación de empleo.”²⁰ No obstante, posterior a esta última advertencia, el recurrido incurrió en otra falta. El suceso que dio base a tal falta fue, cuando este se refirió al cadáver de una fémica y expresó “que clase de pelota”²¹. Conforme destacáramos anteriormente, tal expresión fue una inapropiada que contravino las políticas de la empresa respecto a la conducta de los empleados.

¹⁷ Determinaciones de hechos núm. 1-4 y 6-7, págs. 429-430 del Apéndice del Recurso.

¹⁸ Determinaciones de hechos núm. 14, 15, 16 y 17, pág. 430 del Apéndice del Recurso.

¹⁹ Determinaciones de hechos núm. 40, 45, 46, 47 y 57, págs. 433-435 del Apéndice del Recurso.

²⁰ Determinación de hecho núm. 58, pág. 435 del Apéndice del Recurso.

²¹ Determinación de hecho núm. 61, pág. 436 del Apéndice del Recurso.

Según el derecho expuesto, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado, es decir, cuando existe justa causa procede su despido²². Conforme a esto, la Ley Núm. 80, *supra*, le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al empleado sin justa causa²³. Bajo este supuesto, una vez el empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, le corresponde al patrono alegar los hechos que dieron origen al despido y demostrar que este fue justificado²⁴. El patrono podrá plantear la defensa de justa causa basándose en los criterios dispuestos en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*²⁵. Estos criterios son los siguientes:

Art. 2. - Justa causa para el despido.

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

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

(b) [...]

(c) **Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.**

[...]²⁶

En el caso de marras, la parte recurrida no solo incurrió en un patrón de conducta impropia, sino que también violó reiteradamente las reglas y reglamentos de la compañía, a pesar de

²² *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, *supra*; *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, *supra*, pág. 775, *Segarra Rivera v. Int'l Shipping Agency, Inc.*, *supra*, pág. 7; *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, *supra*, pág. 549.

²³ *Íd.* Véase, Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-11 (2000).

²⁴ 29 LPRA 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 385, *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, *supra*.

²⁵ *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, *supra*, pág. 291; *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, *supra*.

²⁶ 29 LPRA sec. 185b.

haber sido advertido de las consecuencias de su incumplimiento. El patrono cumplió con proveerle al señor Montijo Rosa, de forma escrita, los manuales sobre las políticas de la empresa que contenían disposiciones sobre la conducta de los empleados, y este se comprometió a cumplir con estos. Es menester señalar que, el señor Montijo Rosa pasó por un proceso de disciplina progresiva y correctiva previo a su despido. Asimismo, a este se le apercibió mediante múltiples escritos y advertencias, sobre las consecuencias de su conducta. Es decir, se le proveyeron varias oportunidades a la parte recurrida para que mantuviera una conducta acorde a las políticas de Empresas Stewart.

Colegimos que, de las propias determinaciones de hechos del foro recurrido surge que la parte peticionaria demostró que el señor Montijo Rosa fue despedido con justa causa. Por lo anterior, procede que se dicte sentencia sumaria a favor de Empresas Stewart y se desestime la *Querrela* presentada por la parte recurrida.

IV

Por los fundamentos antes expuestos expedimos el recurso de epígrafe y revocamos la *Resolución* recurrida. Consecuentemente, se desestima la *Querrela* incoada en contra de Dignity Memorial, Inc. H/N/C Funeraria Álvarez.

Notifíquese.

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

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