

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

JORGE A. RODRÍGUEZ  
JIMÉNEZ

Apelante

v.

AMGEN  
MANUFACTURING  
LIMITED

Apelado

KLAN202200828

Recurso de  
*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Caguas

Caso Núm.  
CG2020CV01876

Sobre:  
Discrimen (Ley  
Núm. 100) y Otros

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Lebrón Nieves y la Jueza Rivera Marchand.

Rivera Marchand, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de febrero de 2023.

Comparece ante nosotros el Sr. Jorge A. Rodríguez Jiménez (Sr. Rodríguez Jiménez o apelante) mediante un recurso presentado el 17 de octubre de 2022. Solicita que revoquemos la *Sentencia Sumaria*<sup>1</sup> que dictó y notificó el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas (TPI o foro primario) el 4 y 5 de octubre de 2022, respectivamente. En ella, el foro primario declaró ha lugar el petitorio sumario de Amgen Manufacturing Limited (Amgen) y desestimó la querella<sup>2</sup> que el Sr. Rodríguez Jiménez presentó en contra de dicha parte.

Adelantamos que, luego de examinar el recurso, resolvemos confirmar el dictamen apelado. Veamos.

**I.**

El 15 de septiembre de 2020, el Sr. Rodríguez Jiménez presentó una querella en contra de Amgen al amparo del

<sup>1</sup> Apéndice, págs. 649-671.

<sup>2</sup> Apéndice, págs. 1-8. Surge del expediente que la querella fue enmendada el 14 de octubre de 2020. Apéndice, págs. 24-32.

procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, sobre discrimen por edad y sexo, al amparo de la la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la *Ley General contra el Discrimen en el Empleo en Puerto Rico* (Ley Núm. 100), 29 LPRC secs. 146 *et seq.* y sobre represalias en el empleo por virtud de 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. 115-1991), 29 LPRC secs. 194, *et seq.*

El Sr. Rodríguez Jiménez alegó que, Amgen discriminó en su contra, por edad y sexo, al privarlo del ascenso a *Training and Development Manager*, el cual otorgaron a empleadas más jóvenes, de menor antigüedad y del sexo femenino. Según el Sr. Rodríguez Jiménez, Amgen se negó a trasladarlo a las plazas de *Senior Manager QA* y *Manager Training* en represalias, por él querellarse ante el Departamento de Recursos Humanos. Sostuvo que, los empleados promovidos carecían de la experiencia y antigüedad en el área de adiestramiento, entre otros factores.

En reacción, Amgen contestó la querrela<sup>3</sup> y, en esencia, adujo que, la determinación de no promover al Sr. Rodríguez Jiménez respondió a razones objetivas y legítimas de negocios, tomadas por justa causa, sin motivaciones discriminatorias y sin ánimo de represalias.

Tras culminar varias incidencias de naturaleza interlocutoria, Amgen instó un petitorio sumario.<sup>4</sup> Argumentó que, no existe

---

<sup>3</sup> Separadamente, Amgen contestó la querrela y su correspondiente enmienda. Apéndice, págs. 9-18 y 33-44.

<sup>4</sup> Junto a su petitorio, Amgen incluyó los siguientes documentos: Anejo 1-Código de conducta; Anejo 2-Informe de transcripción del estudiante; Anejo 3-Política Global de Cumplimiento Corporativa-Informes de Cumplimiento y No Represalias; Anejo 4-Igualdad de oportunidades en el empleo, lucha contra el discrimen y el acoso; Anejo 5-Declaración jurada suscrita por John Stanley; Anejo 6-Extracto de Deposition de Jorge A. Rodríguez Jiménez; Anejo 7-

controversia de hechos materiales que impida desestimar sumariamente la querrela de epigrafe. Ello, debido a que, el Sr. Rodríguez Jiménez no presentó evidencia suficiente para sustentar sus alegaciones de discrimen y represalias. Amgen insistió en que, evaluó las destrezas y el desempeño de los candidatos,<sup>5</sup> para lo cual, utilizó una tabla matriz<sup>6</sup> y seleccionó a los candidatos con mayores puntajes (*weighted average*). Detalló que, el Sr. Rodríguez Jiménez carecía de destrezas en el desarrollo y adiestramiento del personal, esenciales para la plaza de *Training and Development Manager*. Además, tenía dificultad con las relaciones interpersonales y trabajando directamente con gerentes y clientes internos.

Según Amgen, el Sr. Rodríguez Jiménez no estableció que, si no fuese por su edad o sexo, la promoción se le hubiese concedido. Indicó que, existe un amplio rango de edades entre los candidatos promovidos y los que no lo fueron, sin indicios de que la edad fuese un factor en el proceso decisorio. Añadió que, una de las personas promovidas es un hombre, lo cual descarta la alegación del Sr. Rodríguez Jiménez de que fue discriminado por razón de sexo.

En respuesta, el Sr. Rodríguez Jiménez se opuso<sup>7</sup> al petitorio sumario incoado por Amgen, bajo el fundamento de que, existe controversia sobre hechos esenciales, a saber:

1. [S]i el querellante fue víctima de discrimen en el empleo por razón de su edad y sexo;
2. [S]i el querellante fue víctima de represalias por presentar una queja interna.

---

Declaración Jurada suscrita por Elsa Rivera González; Anejo 8-Declaración Jurada suscrita por Ruth Toledo Viera; Anejo 9-Declaración Jurada suscrita por Maribel Acosta Ortiz; Anejo 10-Declaración Jurada suscrita por Saira Mendoza; y Anejo 11-Declaración Jurada suscrita por Normarie Seguro. Apéndice, págs. 45-316.

<sup>5</sup> Consideró, entre otras destrezas, las siguientes: resolución de problemas, análisis de causa raíz e identificación de acciones correctivas significativas, redacción técnica – análisis e interpretación de datos y presentación efectiva de capacitación al grupo del cliente. Véase, Anejo 7 de la *Moción de Sentencia Sumaria*.

<sup>6</sup> Apéndice, págs. 843-844.

<sup>7</sup> El Sr. Rodríguez Jiménez anejó los siguientes documentos a su escrito en oposición: Anejo 1-Deposición de Jorge A. Rodríguez Jiménez; Anejo 2-Evaluación de Jorge A. Rodríguez Jiménez correspondiente al año 2019; y Anejo 3- Evaluación de Jorge A. Rodríguez Jiménez correspondiente al año 2018. Apéndice, págs. 317-630.

Además, el Sr. Rodríguez Jiménez cuestionó la admisibilidad de la tabla matriz que presentó Amgen en apoyo a su solicitud de sentencia sumaria, por presuntamente constituir prueba de referencia. Objetó múltiples hechos incontrovertidos levantados por Amgen basado en que son verdaderamente conclusiones de derecho no susceptibles de controvertir. Señaló que, se desprende de sus evaluaciones que, posee las capacidades necesarias para ocupar la plaza en cuestión.

Por su parte, Amgen presentó una *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*<sup>8</sup> y, en esencia, expresó que el Sr. Rodríguez Jiménez no controvertió los hechos expuestos en el petitorio sumario, ni sustentó sus reclamaciones discriminatorias.

Evaluadas las posturas de ambas partes y los documentos que las acompañan, el TPI dictó la *Sentencia Sumaria* impugnada, en la cual consignó las siguientes determinaciones de hechos:

1. AML es una corporación foránea con fines de lucro autorizada para realizar negocios en Puerto Rico que se dedica a la fabricación de productos biotecnológicos.
2. La política de AML prohíbe expresamente el discrimen y las represalias en el empleo. Esta y otras políticas de AMC requieren que se reporte cualquier conducta que potencialmente viole la política de AMC. Estas políticas establecen que AMC investigará dicha conducta y tomará las medidas correctivas que correspondan. Las políticas también establecen que los empleados tienen el deber de participar y cooperar en los procesos de investigación. Todos los empleados, incluyendo al querellante, tienen acceso a estas políticas y son adiestrados en ellas.
3. El señor Rodríguez Jiménez nació el 14 de abril de 1957. Comenzó su empleo con AML en septiembre de 2004, cuando tenía 47 años.
4. El señor Rodríguez Jiménez actualmente se desempeña como Training & Development Senior Associate en el equipo de adiestramiento que forma parte de la organización de Calidad de la Compañía, posición que ocupa desde que inició en la empresa en el 2004.
5. A fines de 2019 y principios de 2020, el equipo de capacitación dentro de la organización de Calidad de AML fue supervisado por Elsa Rivera ("Rivera"), Senior Manager QA.
6. Entre el personal del equipo de adiestramiento que Rivera supervisó directamente estaban el señor Rodríguez Jiménez (hombre de 62 años de edad), Sandra Lausell (mujer, 51 años de edad), Zilkia Díaz (mujer, 34 años de edad), Yurivani Rodríguez (mujer, 30 años de edad) e Ileana Ortiz (mujer, 42

---

<sup>8</sup> Apéndice, págs. 631-647.

años de edad), todos los cuales ocuparon el puesto de Training & Development Senior Associate, una posición de Nivel 4.

Promoción de noviembre de 2019 del personal a Training & Development Manager

7. Como parte de una reorganización en el Departamento de Calidad de AML, Ruth Toledo le solicitó al señor Rivera la reestructuración del equipo de adiestramiento del Departamento para respaldar mejor las operaciones y garantizar la consistencia en las clasificaciones de nivel y los títulos de trabajo de aquellos en roles de Training & Development en todas las facilidades de AMC. Como parte de este esfuerzo, Rivera, con el apoyo de Toledo, evaluó a todos los que estaban en el rol de Training & Development Senior Associate para un ascenso a la posición de Training & Development Manager, que era el Nivel 5.
8. Entre el equipo del departamento de capacitación, Rivera evaluó específicamente al querellante, Zilkia Díaz, Sandra Lausell, Yurivani Rodríguez e Ileana Ortiz para el referido ascenso.
9. De acuerdo con las expectativas establecidas por Toledo, Rivera consideró las competencias y destrezas que diferencian los puestos de Nivel 4 versus Nivel 5. Rivera también buscó retroalimentación de los clientes internos de AML en términos de lo que necesitaban en sus colegas de capacitación. Con esto en mente, Rivera evaluó el talento de Nivel 4 para determinar quién de ellos debería ser promovidos al Nivel 5. Maribel Acosta, quien en ese momento ya estaba clasificada como Nivel 5 desempeñándose como Training & Development Manager fue utilizada como el modelo a seguir de lo que la Compañía estaba buscando en el profesional que habría de ser ascendido al puesto de Training & Development Manager.
10. En el momento en que Rivera evaluó al equipo para el ascenso al puesto de Training & Development Manager, Rivera y Toledo tenían 48 y 53 años, respectivamente.
11. Para determinar quién sería promovido al puesto de Training & Development Manager, Rivera utilizó una tabla matriz para facilitar su evaluación de las destrezas y el desempeño demostrados de los candidatos.
12. Rivera evaluó las destrezas y el desempeño del equipo en múltiples dimensiones, que incluyen: “resolución de problemas, análisis de causa raíz e identificación de acciones correctivas significativas”; “redacción técnica - análisis e interpretación de datos”; “presentación efectiva de capacitación al grupo del cliente”; “desarrollo efectivo de capacitaciones”; “fuerte enfoque de servicio al cliente y capacidad para influenciar y trabajar directamente con el personal del cliente y para identificar las necesidades de desempeño”; “destrezas de presentación”; “comunicación (verbal y escrita) en todos los niveles”; “trabajo en equipo, entrenamiento y desarrollo del personal/habilidad para manejar y desarrollar al personal y para delegar efectivamente”; “gerencia de proyectos”; “toma de decisiones, juicio y manejo de riesgos”, entre otros.
13. Al concluir esta evaluación, los puntajes (WA-Weighted Average) de Díaz (447), Lausell (446) y Yurivani Rodríguez (436) fueron superiores a los del querellante (399) y Ortiz (389). Anejo 7, Declaración Jurada de Elsa Rivera, y su Exhibit 1, producido bajo Acuerdo de Confidencialidad.
14. Como parte de su análisis, Rivera también tomó en consideración que el querellante no proveyó ejemplos ni

evidencia de haber elaborado un diseño de capacitación (training design). Aunque el querellante había demostrado la capacidad de apoyar un proyecto de capacitación, Rivera cuestionó su capacidad para liderarlo, ya que tal capacidad es necesaria en el rol de Training & Development Manager. Basándose en su experiencia como supervisora de Rodríguez, Rivera fue del criterio que el querellante no contaba con los “soft skills” necesarios para liderar un proyecto de capacitación. Por ejemplo, entendía que el querellante no demostró fortaleza en términos de crear relaciones, destrezas de negociación y manejo de conflictos de personalidad. En contraste, Rivera observó que Díaz, Lausell y Yurivani Rodríguez sí demostraron estas destrezas. Además, Rivera tomó en consideración las destrezas de comunicación, particularmente con la gerencia, y concluyó que Díaz, Lausell y Yurivani Rodríguez demostraron destrezas superiores en estas áreas en comparación con el querellante. Igualmente, Rivera tomó en consideración que, a diferencia de Díaz, Lausell y Yurivani Rodríguez, Rodríguez carecía de la experiencia relevante necesaria para la posición Training & Development Manager. También observó que Rodríguez tuvo problemas con las relaciones interpersonales y en trabajar directamente con gerentes y clientes internos. Además, percibió que el querellante carecía de destrezas en el desarrollo y adiestramiento del personal. Estas destrezas eran necesarias para pasar de un nivel 4 (como la posición Training & Development Senior Associate) a un nivel 5 (como la posición Training & Development Manager). Rivera compartió su análisis con Toledo, quien estuvo de acuerdo con el mismo.

15. En noviembre de 2019, Rivera decidió promover a Díaz, Lausell y Yurivani Rodríguez a la posición de Training & Development Manager. Jorge Rodríguez (hombre, 62 años) e Ileana Ortiz (mujer, 42) no fueron promovidos, permaneciendo en su lugar en el puesto de Training & Development Senior Associate. Toledo estuvo de acuerdo con la decisión que tomó Rivera como “hiring manager”.
16. Rivera expresó en su declaración jurada que, al evaluar o decidir quiénes de los candidatos serían promovidos al puesto de Training & Development Manager, no consideró la edad o el sexo de ningún candidato y que no tenía visibilidad en los sistemas de Amgen (Workday) a las edades de los empleados o candidatos a empleo.
17. Según Rodríguez, antes de estos sucesos, no tuvo ningún problema con Rivera y describió su relación de trabajo como “cómoda” y “excelente”.  
Queja de Rodríguez a Recursos Humanos en diciembre de 2019.
18. El 4 de diciembre de 2019, Rodríguez acudió a la oficina de Recursos Humanos de AML, donde se reunió con la señora Yolanda Ortiz Quiñones (“Ortiz”). Rodríguez expresó su preocupación por los ascensos otorgados a Lausell, Díaz y Yurivani Rodríguez e indicó que se sentía discriminado por su edad y sexo.
19. De acuerdo con la política de la Compañía, el Departamento de Staff Relations de Amgen abrió una investigación sobre las preocupaciones de Rodríguez. John Stanley (“Stanley”), Staff Relations Senior Manager, llevó a cabo la investigación con la asistencia de Normarie Segurola (“Segurola”), Staff Relations Manager.
20. En lo aquí pertinente, Stanley investigó si Rivera tomó la decisión de no promover a Rodríguez debido a su sexo y/o

edad, en violación de la política de AML. Como parte de la investigación se entrevistó a los siguientes empleados: Rodríguez (19/12/2019 y 3/2/2020); Rivera (23/1/2020 y 28/02/2020); Toledo (18/02/2020); Acosta (21/2/2020); Aida Pantoja, Training & Development Senior Associate (2/7/2020); Ileana Ortiz Villafaña, Training & Development Senior Associate (2/13/2020); y Carlos Sabater, Director Manufacturing (25/2/2020).

21. A base de su revisión de la información recopilada durante la investigación de la queja interna, Stanley no encontró una violación de las políticas de AML. Stanley notificó a Rodríguez el resultado de la investigación el 18 de marzo de 2020.

Consideración de Rodríguez para un puesto vacante de Training & Development Manager

22. Cuando el querellante fue a la oficina de Recursos Humanos y habló con Ortiz, había surgido una vacante para el puesto de Training & Development Manager.
23. Varios candidatos internos y externos solicitaron el puesto vacante, incluyendo al querellante e Ileana Ortiz-Villafaña, ambos candidatos internos, y Orlando Peña ("Peña"), quien era un candidato externo.
24. Elsa Rivera fue la "hiring manager" para este puesto de Training & Development Manager. Después de revisar los resúmenes referidos por Saira Mendoza ("Mendoza"), Primary Recruiter de AML, Rivera identificó candidatos para entrevistar y posteriormente Rivera lo entrevistó junto con Acosta y Mendoza.
25. Al evaluar a los candidatos para este puesto, Rivera consideró una serie de criterios, incluyendo la capacidad de trabajar de forma independiente, las destrezas de comunicación y la experiencia (específicamente, en la interacción con los directores ejecutivos), las destrezas de resolución de conflictos, la independencia en la administración y la experiencia con el diseño de adiestramiento y destrezas de presentación, todos los cuales consideraba destrezas vitales para el rol.
26. A los candidatos que fueron entrevistados para el puesto se les pidió que prepararan y entregaran una presentación de capacitación como parte del proceso de entrevista.
27. Después de cada entrevista, Rivera discutió con Acosta y Mendoza las cualificaciones de cada candidato y su probabilidad de éxito en el rol.
28. Rivera, Acosta y Mendoza entrevistaron al querellante el 21 de enero de 2020.
29. Como parte del proceso de entrevista, el querellante preparó y presentó una presentación.
30. Rivera declaró en su declaración jurada que, en el curso de la evaluación de el querellante para este puesto, consideró comentarios sobre el querellante de varios clientes internos con respecto a sus interacciones con la gerencia durante el año anterior. También identificó varias oportunidades de mejora en la presentación que el querellante dio durante la entrevista, concluyendo que su presentación fue promedio y no superó las expectativas. Rivera declaró, además, que determinó que ni el querellante ni Ileana Ortiz-Villafaña superaron las expectativas en sus entrevistas en general. Tanto Acosta como Mendoza estuvieron de acuerdo con la evaluación de Rivera. En última instancia, Rivera concluyó que la entrevista del querellante (incluyendo la presentación) no superó las oportunidades de mejora que tenía (como el manejo de conflictos con la gerencia y

- responsabilizar a otros en lugar de asumir la responsabilidad).
31. Rivera finalmente seleccionó a Peña para el puesto de Training & Development Manager.
  32. Rivera, Acosta y Mendoza coincidieron en que Peña era, por mucho, el mejor candidato de los que se consideraron. En su entrevista, Peña pudo proporcionar buenos ejemplos de sus interacciones con la gerencia ejecutiva y cómo manejó los conflictos en su puesto anterior. Además, sus destrezas de presentación eran muy superiores a las de los candidatos internos de la Compañía. La demostración de adiestramiento de Peña estuvo llena de narrativas para ilustrar sus ejemplos y presentó muy bien.
  33. En su declaración jurada, Rivera declaró que no consideró la edad de los solicitantes para el puesto vacante de Training & Development Manager al evaluar o seleccionar entre los candidatos para este puesto. Rivera no tenía visibilidad de tal información en los sistemas (Workday) de AMC.

Segunda investigación de AML

34. Después de que se presentara la querrela, Segurola invitó a Rodríguez a una reunión virtual que se celebraría el 7 de octubre de 2020. El propósito de la reunión, que no se comunicó junto con la invitación, era recopilar información como parte de una investigación de Segurola sobre denuncias de conducta que, de ser ciertas, violarían la política de la Compañía, que no fueron traídas a la atención de AML en la queja interna, pero que se incluyeron en la Querrela del presente pleito. Específicamente, Segurola investigó si: (1) Rivera discriminó a Rodríguez por su edad cuando no lo seleccionó para el puesto vacante de Training & Development Manager otorgado a Peña, en violación de la política de la Compañía; y (2) Rodríguez fue objeto de represalias por haber presentado al Departamento de Recursos Humanos de AML una queja contra Rivera.
35. Segurola le explicó a Rodríguez durante esta reunión que no estaba investigando las mismas alegaciones que Stanley había investigado anteriormente, sino las nuevas alegaciones que incluyó en la querrela judicial para determinar si había posibles violaciones de las políticas de la Compañía.
36. Segurola estaba investigando estas nuevas alegaciones de acuerdo con las políticas de AML.
37. Segurola declaró en su declaración jurada que en su investigación concluyó que el querellante tuvo dificultades para articular sus alegaciones de represalias. Además, que la posición del querellante Rodríguez fue que la represalia que sufrió no fue que se le negaran ascensos debido a su queja interna a Recursos Humanos, sino que, como parte de su proceso de toma de decisiones para llenar el puesto vacante de Training & Development Manager, Rivera consideró comentarios negativos de clientes internos, es decir, los directores de los edificios de planta AML 1 y AML 23, que trabajaron con el querellante en un proyecto conocido como MES Upgrade, con respecto a sus destrezas de comunicación y resolución de conflictos.
38. Cuando Segurola intentó interrogar al querellante para comprender mejor su reclamación de represalias, el querellante detuvo la entrevista y se negó a participar más por ser asunto de la querrela judicial.

39. A pesar de los numerosos intentos posteriores de Segurola de calendarizar una entrevista de seguimiento con el querellante, éste se negó a participar más en el proceso de investigación interna.
40. Segurola continuó su investigación con entrevistas a Rivera y Acosta y concluyó que no podía corroborar ninguna violación de la política de la Compañía.
41. Segurola informó al querellante de sus hallazgos a través de un correo electrónico del 9 de febrero de 2021.
42. Según declaraciones del querellante durante su deposición, AML no redujo si el salario del querellante, ni nadie lo maltrató en el área de trabajo.
- Los supuestos "ascensos" de Pedro Ramos y José Dedós
43. Pedro Ramos y José Dedós no fueron ascendidos, sino que fueron trasladados lateralmente a los puestos de Senior Manager QA y Manager Training, respectivamente.
44. El querellante reconoció en su deposición que no podría haber sido ascendido a la posición de Senior Manager QA o a la posición de Manager Training, sino que en este caso debía tratarse de traslado lateral.
- Hechos propuestos por la parte querellante
45. En la evaluación del desempeño del señor Rodríguez Jiménez correspondiente al año 2018, Rivera expresó lo siguiente:
- Manager Overall Evaluation  
 Successfully Meets Expectations  
 Jorge has successfully completed his assigned goals and tasks. He is easy to work with and very responsible with his assigned projects. He offers her help and is always available when requested. Jorge is an asset for AML and lives the Amgen values.  
 Goals and behaviors  
 Year End:  
 Jorge had a good year. He has completed or is in progress to complete all of his assigned tasks. He supported the Repath HMP 5 days per lot run rate and all NPI requests as required. One of his main projects this year was to support the training simplification for Plant Access. He successfully [sic] the training requirements by participating in a Kaizen with players and process SME's to evaluate process redundancy and to consolidate learning activities. As part of the Plant Access project, he identified additional opportunities which he is also leading: create a web base training (wbt) for Ethanol Safety (AML 6) and to correct the BARS system procedure requirements to refer to the Assignment Vehicle (AV). The wbt will help eliminate the need to coordinate a training facilitator every week for the new hires reducing by more than 100 hours from AML6 or EHS staff. The update on BARS system will ensure staff maintain compliance to updates in future procedure revisions. Jorge also supported PD during the training plan design for AML6 and AML7 to increase knowledge and confidence of staff on the floor. He designed, executed and analyzed the survey results that was used for this project. He created a share point for the Site Plant Overview Training Material to avoid no double efforts. He met with PD and established a structure to organize the Training Material available per area and level of complexity.  
 In addition to the on-going goals and projects, has successfully completed training impact assessments within target dates, human performance analysis for

deviation investigations and participated in AML 6 and AML7 genba walks. Jorge has been in compliance with the training metrics, which was at 100%. No tasks were performed pending training.

Mid year:

During 2018, Jorge has demonstrated to be an asset for AML. He has completed or has progress in all assigned goals as planned. He has also been able to manage additional tasks when requested. Among some of the goals he is leading or supporting this year are: AML DS Access Control (Agile QMS), L&P FOCUS session, and other. So far, he is actively engaged in the Agile WMS project and has proven to be a critical member for the success of the project. He brings out of the box ideas which impacts positively the process. He actively participated in the FOCUS session sharing many ideas that brings value to AML. He has also completed his goals related to SEE cards submission. All of his projects were supported or led while at the same time he maintained high standard of customer service: six (6) six boxes completed, all training impact assessment completed as requested, helped the manual inspection team inventory documentation and delivery of gowning training.

In addition to the on-going goals and projects, Jorge has been in compliance in Training and the meal penalty requirements. The training compliance is 100% which is above the 95% requirement. No tasks were performed pending training. All overtime was approved and it is 6.41% which is above the 3% permitted, but were required in order to complete critical tasks and customers requirements. Meal penalty is at 0.37%, which is below the 1% permitted.

46. Sobre las fortalezas y debilidades del señor Rodríguez Jiménez, Rivera concluyó en dicha evaluación del 2018 lo siguiente:

Work In team- He consistently offers his help whenever is needed.

Compete Intensely and win- He supported the Plant Access project successfully. One area of opportunity is to expose Jorge to more complex and higher visibility projects. He is very knowledgeable and has strong collaboration skills and those skill are very valuable for Amgen.

--

During 2018, Jorge has demonstrated to be an asset for AML. He has completed or has in progress all assigned goals as planned. He has also been able to manage additional tasks when requested. Among some of the goals he is leading or supporting this year are: AML DS Access Control (Agile QMS), L&P FOCUS session, and other. So far, he is actively engaged in Agile QMS project and has proven to be a critical member for the success of the project. He brings out of the box ideas which impacts positively the process. He actively participated in the FOCUS session sharing many ideas that brings value to AML. He has also completed his goals related to SEE cards submission. All of his project were supporting or led while at the same time he maintained high standard of customer service: 2 six boxes completed, all training impact assessment completed as requested, helped [t]he manual inspection team inventory documentation and delivery of gowning training.”

47. Surge de la evaluación sobre el desempeño del señor Rodríguez Jiménez correspondiente al año 2019, que Rivera expresó lo siguiente:

Manager Overall Evaluation

Successfully Meets Expectations

Jorge is very knowledgeable of the Training process and is very productive completing training impact assessments and supporting projects from the Training perspective. He is open to new ideas and to help his peers when needed, Jorge is a team player and a valuable resource for the Training department. He also has areas to improve such as improve his problem-solving skills and to improve his overtime communication. However, his good and “can-do” attitude are very appreciated by his customers and his peers.

Goals and behaviors

Year End:

Jorge has completed most of his goals and the others are on track as agreed with customers. His most significant accomplishments were to complete his cross training as Training representative for AML 1 and to successfully support the MES 3.18 implementation project. His support to the MES 3.18 project was very valuable, and many positive feedbacks were received for his drive and expertise. He also led the Train the Trainer Program, the HuP (Human Performance) project for Line 322 and the IPTL (In Process Testing Lab) standardization project. He implemented the Ethanol web-based training to reduce the time required to coordinate the sessions during new hires and reduces the completion lead time (from 2 weeks to less than 24 hours). He has no safety reportable event and completed SEE cards and RyH ideas.

In terms of administrative tasks, he was unable to meet metric of less than 3% (4.7%) and he did not seek approval before taking those overtime, but the Meal Penalty (0.21% <0.5%) and Training metrics (completion >90%) were met.

\*\*\*\*\*

Mid year update- In progress

-No safety reportable event. Requested SEE cards goal completed.

-Lead at least one HuP project- AML1 Line 322 HuP Analysis is in progress.

-Supporting the MES new version implementation- many positive feedback received from team members related to Jorge fast responsiveness.

-Supporting the IPTL standardization project providing training and HuP expertise guidance to ensure successful implementation.

-Productivity project- implemented the Ethanol web-based training which eliminates the time required to coordinate the sessions during new hires and reduces the completion lead time (from 2 weeks to less than 24 hours)

-Completed cross training and currently supporting AML1 building.

48. Sobre las fortalezas y debilidades del señor Rodríguez Jiménez, Rivera concluyó en dicha evaluación del 201[9] lo siguiente: Strengths:

Work In teams- The MES team has expressed multiple times their appreciation to Jorge for the way we supported the team. All training materials were timely reviewed with impacted SME and other training related activities were

completed as well. In addition, he is usually the first on to offer help to his peers completing Training Impact Assessments when there is a high volume to complete.

Trust and Respect- Jorge takes responsibility for successes and failures of his own work.

He communicates openly and honestly and shows respect to other points of view. For example, during the team meetings he expresses his point of view and seeks understanding from those that differs from him.

Opportunities to improve

Be Science based- Jorge can improve his problem-solving skills to help analyze issues and to make valuable recommendations. He also needs to lead projects to continue sharpen his project management skills.

Communicate and be accountable- Even though his overtime was justified he needs to be diligent in seeking approval before he incurs on those extra hours of work. This expectation was reminded several times during the year, but he continues to fail to meet this requirement.”

49. De la evaluación del señor Rodríguez Jiménez correspondiente al año 2019 surge que Rivera expresó lo siguiente:

“• many positive feedbacks were received for his drive and expertise.

• Supporting the MES new version implementation- many positive feedback received from team members related to Jorge fast responsiveness.”

Con respecto a la causa de acción por discrimen, el TPI puntualizó que, el mero hecho de que las evaluaciones del Sr. Rodríguez Jiménez reflejaran un desempeño satisfactorio en la posición que ocupaba en ese momento, no significa que cumple con los requisitos para el puesto que aspira o que supera las cualidades de los demás candidatos evaluados. El foro primario consideró, además, que la plaza que aspira el Sr. Rodríguez Jiménez era de un nivel superior, cuyos requisitos varían de la posición actual, por lo cual, era necesario que Amgen evaluara su cumplimiento con los mismos.

Sobre el referido asunto, el TPI hizo constar que, el Sr. Rodríguez Jiménez se limitó a argumentar que posee mayor antigüedad que los empleados promovidos, sin establecer que estaba cualificado para ocupar la plaza de *Training and Development Manager*. En atención a lo anterior, el foro primario determinó que, el Sr. Rodríguez Jiménez no estableció *prima facie* su caso de discrimen por edad y sexo.

En cuanto a la causa de acción por represalias, el TPI resolvió que, aunque el Sr. Rodríguez Jiménez demostró que participó de una actividad protegida, no probó estar cualificado para la plaza que ostentaba, de la cual presuntamente se le privó en represalia por haber presentado la queja en contra de su patrono. Sobre tales bases, el TPI dictaminó que, el Sr. Rodríguez Jiménez tampoco estableció un caso *prima facie* de represalias.

En lo atinente al petitorio sumario, el TPI consideró que, Amgen propuso hechos de los cuales surgen las razones que justificaron el no haber seleccionado al Sr. Rodríguez Jiménez para las vacantes. El foro primario añadió que, Amgen sustentó los hechos propuestos con declaraciones juradas y documentos oficiales de la empresa, y con ello, demostró que la selección de candidatos se basó en una evaluación objetiva de cualidades que obedecen a una gestión legítima de negocio. El foro primario expuso que, el Sr. Rodríguez Jiménez no rebatió los hechos propuestos al oponerse al petitorio sumario. Añadió que, los extractos de su deposición y las evaluaciones de desempeño que sometió el Sr. Rodríguez Jiménez no sustentan sus causas de acción sobre discrimin y represalias. De esta manera, el TPI determinó que, no existe controversia sobre hechos esenciales y pertinentes que le impidan resolver sumariamente este asunto. A base de ello, declaró ha lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* de Amgen y desestimó con perjuicio la presente causa de acción.

Inconforme, el Sr. Rodríguez Jiménez compareció ante esta Curia, mediante el recurso de epígrafe, imputándole al foro primario, la comisión de los siguientes errores:

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

Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia

sumariamente en la que desestimó todas las reclamaciones del apelante, a pesar de existir controversias de hechos esenciales respecto las cualificaciones del apelante para ser promovido.

Fundamentar su sentencia, justificando la actuación de la apelada Amgen por el mero hecho de constituir una *gestión legítima de negocio*, desconociendo por completo que todo el andamiaje del derecho laboral establece limitaciones a las gestiones legítimas de negocio y al resto de las prerrogativas gerenciales al establecer que aun en el ejercicio de tales prerrogativas el patrono no puede discriminar contra sus empleados, no importa de qué gestión se trate.

En cumplimiento con nuestra *Resolución*, Amgen presentó su alegato en oposición por lo que, con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

## II.

### A. Sentencia Sumaria

El mecanismo de sentencia sumaria provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.36, permite a los tribunales disponer, parcial o totalmente, de litigios civiles en aquellas situaciones en las cuales no exista controversia material de hecho que requiera ventilarse en un juicio plenario, y el derecho así lo permita. *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, 208 DPR 964 (2022). Este mecanismo lo puede utilizar la parte reclamante o aquella parte que se defiende de una reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1 y 36.2.

Mediante el mecanismo de sentencia sumaria, se procura profundizar en las alegaciones para verificar si, en efecto, los hechos ameritan dilucidarse en un juicio. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 42 (2020). Este cauce sumario resulta beneficioso tanto para el tribunal, como para las partes en un pleito, pues se agiliza el proceso judicial, mientras simultáneamente se provee a los litigantes un mecanismo procesal encaminado a alcanzar un remedio justo, rápido y económico. *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, supra. Como se sabe, en aras de prevalecer en una

reclamación, la parte promovente debe presentar prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. *Íd.* Por ello, y en lo pertinente al caso ante nos, una parte demandada puede solicitar una sentencia sumaria por insuficiencia de prueba. Dicha solicitud procede cuando la parte demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso. El promovente de la referida solicitud debe demostrar que :1) la vista es innecesaria; 2) el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar algún hecho esencial, y 3) como cuestión de derecho procede la desestimación de la reclamación. Para ello, es indispensable que se le haya brindado al promovido amplia oportunidad para realizar un descubrimiento de prueba adecuado. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 217-218 (2010); *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716 (1994).

Nuestro ordenamiento civil y su jurisprudencia interpretativa impone unos requisitos de forma con los cuales hay que cumplir al momento de presentar una solicitud de sentencia sumaria, a saber: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción sobre la cual se solicita 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 se debe dictar la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019). Si el promovente de la moción incumple con estos requisitos, “el

Tribunal no estará obligado a considerar su pedido”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

Por otro lado, “la parte que desafía una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 43. Por el contrario, quien se opone a que se declare con lugar esta solicitud viene obligado a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente puesto que, si incumple, corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, si la misma procede en derecho. *Íd.*

Por ello, en la oposición a una solicitud de sentencia sumaria, el promovido debe puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y, si así lo desea, someter hechos materiales adicionales que alega no están en disputa y que impiden que se dicte sentencia sumaria en su contra. *Íd.*, pág. 44. Claro está, para cada uno de estos supuestos deberá hacer referencia a la prueba específica que sostiene su posición, según exigido por la antes citada Regla 36.3 de Procedimiento Civil. *Íd.*

En otras palabras, la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa. *Íd.* De lo anterior se puede colegir que, ante el incumplimiento de las partes con las formalidades de la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, la consideración de sus posiciones descansa en la sana discreción del Tribunal.

Al atender la solicitud, el Tribunal deberá asumir como ciertos los hechos no controvertidos que se encuentren sustentados por los documentos presentados por el promovente. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005). Toda inferencia razonable que pueda surgir de los hechos y de los documentos se debe interpretar en contra de quien solicita la sentencia sumaria, pues sólo procede si bajo ningún supuesto de hechos prevalece el promovido. *Íd.*, pág. 625. Además,

al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, pág. 44.

Sin embargo, la sentencia sumaria generalmente no procederá cuando existan controversias sobre hechos esenciales materiales, o si la controversia del caso está basada en elementos subjetivos como intención, propósitos mentales, negligencia o credibilidad. *Segarra Rivera v. Int’l Shipping et al.*, supra. Además, existen casos que no se deben resolver mediante sentencia sumaria porque resulta difícil reunir la verdad de los hechos mediante declaraciones juradas o deposiciones. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579 (2001). De igual modo, no es apropiado resolver por la vía sumaria “casos complejos o casos que involucren cuestiones de interés público”. *Íd.*

### **B. Estándar de Revisión Apelativa**

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha discutido los criterios que esta Curia debe considerar al momento de revisar una sentencia dictada sumariamente por el foro de instancia. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, supra; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 118-19. Sobre dicho particular, nuestro más Alto Foro señaló que:

[E]l Tribunal de Apelaciones debe: 1) examinar de *novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y la jurisprudencia le exigen al foro primario; 2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de formas codificados en la referida Regla 36, supra; 3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos; 4) y de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, supra, pág. 679.

De manera que, “nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria”. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, supra, pág. 291. Lo anterior, por cuanto al evaluar una solicitud de sentencia sumaria el foro intermedio apelativo solo puede determinar si existe o no una controversia de hechos materiales y esenciales, si el derecho se aplicó correctamente, y considerar solo aquellos documentos presentados ante el foro primario. *Segarra Rivera v. Int’l Shipping et al.*, supra.

### **C. Ley de Represalias**

El Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA sec. 194(a), establece que:

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

(b) Cualquier persona que alegue una violación a esta Ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de esta Ley.

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta Ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón

alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

A través de esta legislación se le brinda protección a empleados frente a represalias que pueda tomar un patrono contra éstos por proveer testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro judicial, legislativo o administrativo. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 361 (2009); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005). A raíz de una reclamación exitosa por represalias se podrán otorgar los siguientes remedios al demandante: (i) daños reales sufridos; (ii) angustias mentales; (iii) restitución en el empleo; (iv) salarios y beneficios dejados de percibir; y (v) honorarios de abogado. 29 LPR sec. 194(b). Así, el propósito del estatuto es proteger a los empleados de cualquier discrimen por medio de represalias por participar en una actividad protegida. *Ocasio v. Kelly Servs.*, supra.

Nuestro más Alto Foro ha resuelto que “las prohibiciones contra las represalias sirven para imprimirle efectividad a los estatutos y asegurarse de que el patrono no pueda utilizar la coacción, intimidación o la necesidad económica de la víctima de discrimen [. . .] para impedir la acción en su contra.” *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors*, 197 DPR 369, 380 (2017).

Un empleado tiene dos (2) maneras de establecer un caso de represalias, esto es: (a) probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido; o (b) establecer la presunción *juris tantum* de la Ley Núm. 115-1991. Es decir, estableciendo un caso *prima facie* (de su faz). *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra, pág. 362. Véanse también, 29 LPR sec. 194b(a), en su inciso (c); *Rivera v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012). Así, una vez el obrero presenta un caso *prima facie*, se crea una presunción de que el despido fue en concepto de represalia. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra., pág. 361. Un

empleado establece un caso *prima facie* por preponderancia de la prueba estableciendo que: (1) participó en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción adversa por parte del patrono; y, que (3) existe un nexo causal entre la conducta protegida y la referida acción adversa. *Id.*, pág. 365. Establecido lo anterior, le corresponde al patrono rebatir la presunción fundamentando el despido legítimamente. *Id.* En caso de que el patrono cumpla con el segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa. *Id.*

Con relación al primer requisito que todo empleado debe establecer para probar un caso *prima facie* por represalias el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que el legislador no tuvo la intención de limitar el alcance de las protecciones ofrecidas por el estatuto únicamente a expresiones realizadas en procesos investigativos. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394 (2011); *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co. Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000). Por ello, resolvió que la Ley Núm. 115-1991 protege al empleado contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento. Estas protecciones se pueden extender a acciones en las que las represalias hayan surgido a raíz de que el empleado haya acudido ante su supervisor o el departamento de recursos humanos del patrono. Véase también, 29 LPRa sec. 194b(a), en su inciso (a).

En cuanto al tercer requisito, que exige que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, el Tribunal Supremo explicó que la proximidad temporal es suficiente al momento de establecer un caso *prima facie*. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 399. Es decir, que el empleado demuestre “que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida.” *Id.*, pág. 397. De no ser

evidente la proximidad temporal el empleado puede demostrar el nexo causal mediante alguna de las siguientes: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. *Id.* pág. 400. Es menester tener en cuenta que “el legislador pretendió que, al establecer su caso *prima facie*, el empleado no se enfrentará a un proceso probatorio oneroso, sino que bastará su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Id.*, pág. 399-400.

#### **D. Discrimen en el empleo**

El discrimen es un trato desigual injustificado que una persona sufre por perjuicio o arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para ello. *Meléndez v. Asociación Hospital del Maestro*, 156 DPR 828 (2002). Como se sabe, el Artículo II, Sec. 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico promulga la igualdad de todos los hombres y mujeres ante la ley. Art. II, Sec. 1, Const. ELA, LPRA Tomo 1. Así, nuestra Ley Suprema expresamente prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, entre otras. *Pérez Rodríguez v. López Rodríguez*, 2022 TSPR 95, resuelto el 12 de julio de 2022.

Análogamente, la Ley Núm. 100, *supra*, prohíbe a un patrono despedir, limitar o discriminar a un empleado suyo por razón de edad, raza, color, sexo, entre otras. *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, *supra*. A esos efectos, la Ley Núm. 100, *supra*, establece una causa de acción civil por daños a favor de aquella persona que fue despedida o se vio afectada en su empleo por razón de su edad, raza, color, religión, origen o condición social. *Íd.*

### III.

En su recurso, el apelante señaló tres errores, todos dirigidos a impugnar la determinación del TPI de desestimar sumariamente la querrela de epígrafe. Primeramente, cuestionó que el foro primario sustentó su dictamen en prueba documental inadmisibile. Como segundo error señaló que, existe controversia sobre las cualificaciones del apelante para el ascenso solicitado. Por último, expuso que, el TPI se equivocó al justificar la actuación de Amgen como una gestión legítima de negocio.

Por su parte, Amgen se opuso al recurso de epígrafe y argumentó que, el apelante no logró rebatir los hechos incontrovertidos propuestos. Añadió que, el apelante no presentó prueba ni logró establecer un caso *prima facie* de discrimen ni de represalias, por lo que no procede la revocación del dictamen recurrido.

Por su estrecha relación entre sí, discutiremos los errores conjuntamente.

En cumplimiento con el deber que nos impone *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, revisamos *de novo* la moción dispositiva de Amgen y su correspondiente oposición. Lo anterior, con el propósito de evaluar si el TPI actuó correctamente al desestimar sumariamente la querrela de epígrafe, bajo el fundamento de que, el apelante no demostró que Amgen discriminó contra él ni actuó en represalias. Nos corresponde evaluar si ambas partes cumplieron los requisitos de forma que exige la Regla 36, *supra*, si existen hechos materiales en controversia que impiden la adjudicación del caso sumariamente, para luego aplicar el derecho aplicable y así justipreciar la procedencia del petitorio sumario.

Al analizar la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentó Amgen constatamos que cumplió con las formalidades establecidas en la Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*. Al examinar la

referida solicitud, observamos que, Amgen argumentó que, el apelante carecía de destrezas en el desarrollo y adiestramiento de personal y en la comunicación directa con la gerencia, necesarias para liderar un proyecto de capacitación. Discutió que, el apelante basó su causa de acción en su creencia subjetiva de que la edad y el sexo fueron los factores determinantes para Amgen no seleccionarlo para las plazas ostentadas. Lo anterior, sin presentar evidencia de que hubo un ánimo discriminatorio en la decisión de Amgen de no promoverlo.

De otra parte, el apelante cumplió con las formalidades dispuestas en la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, *supra*, en su *Oposición* al petitorio sumario. En esencia, sostuvo que existen controversias sobre los hechos 9, 11-14, 16, 20-21, 25, 27, 30, 32-37, 40 y 42, lo cual impide resolver este caso sumariamente. Ello, bajo el argumento de que, tales hechos están fundamentados en prueba inadmisibles. El apelante sostuvo que, posee las cualidades necesarias para ocupar la plaza de *Training and Development Manager*. Expuso que, Amgen no tenía derecho de privarlo de ocupar la plaza solicitada, toda vez que, él posee mayor antigüedad en el empleo que los empleados seleccionados.

Evaluated lo anterior, el TPI desestimó sumariamente la querrela de epígrafe. Analizó que, el apelante no presentó prueba para controvertir los hechos, según propuestos por Amgen. Concluyó que, Amgen logró demostrar que, su determinación de no promover al apelante se fundamentó en razones objetivas y legítimas de negocio.

Luego de un estudio sosegado del recurso de apelación de epígrafe, del alegato en oposición y del voluminoso apéndice ante nuestra consideración, pudimos constatar que, en el presente caso, el apelante no presentó prueba que lograra rebatir los hechos

propuestos por Amgen y que sustentara el presunto discrimen y las represalias.

Surge del expediente que, en el proceso de selección, Amgen utilizó una tabla matriz para evaluar los candidatos, basado en las destrezas necesarias para la plaza de *Training and Development Manager*, entre ellas: resolución de problemas; análisis de causa raíz e identificación de acciones correctivas significativas; redacción técnica – análisis e interpretación de datos; presentación efectiva de capacitación al grupo del cliente; desarrollo efectivo de capacitaciones; fuerte enfoque de servicio al cliente y capacidad para influenciar y trabajar directamente con el personal del cliente y para identificar las necesidades de desempeño; comunicación verbal y escrita en todos los niveles; trabajo en equipo, entrenamiento y desarrollo del personal/habilidad para manejar y desarrollar al personal y para delegar efectivamente.<sup>9</sup>

Asimismo, quedó establecido que, el apelante no demostró fortalezas en los renglones de crear relaciones, negociar y manejar conflictos de personalidad. De la prueba se desprende que, el apelante carecía de destrezas en el desarrollo y adiestramiento de personal y en la comunicación directa con la gerencia, necesarias para liderar un proyecto de capacitación. Surge del expediente que, el apelante no superó las expectativas en cuanto al manejo de conflictos con la gerencia, durante la entrevista y en la presentación de capacitación que formó parte del proceso de entrevista. Se colige, además, que el apelante fue objeto de comentarios negativos de varios clientes internos sobre sus interacciones con la gerencia.

Cabe destacar que, el apelante impugnó la admisibilidad de la prueba que Amgen utilizó como fundamento para denegar su promoción. Primeramente, cuestionó los testimonios de terceros ante su imposibilidad de contrainterrogar a tales personas. En

---

<sup>9</sup> Comillas omitidas. Apéndice, pág. 49.

segundo lugar, impugnó la tabla matriz por esta no haber sido autenticada y por carecer de las garantías de confiabilidad, ya que se desconoce quién la preparó, qué fuentes de información se utilizaron, entre otros.

Es preciso destacar que, conforme se reiteró en *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, citando a *Medina v. M.S. & Química P.R. Inc.*, supra, nuestro Alto Foro adoptó el modelo de sentencia sumaria por insuficiencia de prueba reconocido en la esfera federal. Véase *Celotex Corp. v. Cartrett* 477 U.S. 317 (1986). Como bien mencionamos anteriormente, dicha solicitud procede cuando la parte demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso y como cuestión de derecho procede la desestimación de la reclamación. Para disponer de la causa por falta de prueba sobre hechos esenciales para probar la causa instada, se le tiene que proveer amplia oportunidad al promovido para realizar un descubrimiento de prueba adecuado y, a pesar de ello, no cuenta con evidencia admisible suficiente para probar por lo menos un elemento indispensable para su caso. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 218.

Basado en lo anterior, examinaremos lo que surge del expediente y lo presentado por el apelante para sustentar su causa de acción por discrimen y represalias. En apoyo a su reclamo, el apelante presentó una transcripción de su deposición y copia de sus evaluaciones correspondientes al 2018 y 2019. Lo anterior, con el propósito de establecer su buen desempeño y de intentar controvertir las fortalezas y debilidades que Amgen tomó en consideración al no promoverlo.

De otra parte, Amgen sustentó su petitorio sumario, entre otros, con declaraciones juradas de varios gerenciales de dicha corporación y la tabla matriz. Resaltamos la declaración jurada de

Elsa Rivera González,<sup>10</sup> quien estuvo a cargo de evaluar a todos los candidatos para la plaza de *Training and Development Manager* y quien preparó la tabla matriz. La Sra. Rivera González hizo constar en su declaración que, utilizó la tabla matriz para facilitar la evaluación de las destrezas y el desempeño que demostraron los distintos candidatos. En virtud de la Regla 805(f) de las Reglas de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 805(f), la tabla matriz es un récord de negocio admisible como excepción a la regla general de prueba de referencia.

Puntualizamos que, el apelante no demostró poseer cualificaciones similares a las de los empleados seleccionados. Además, surge del expediente que, las edades de los candidatos seleccionados fluctuaban entre 42 y 53 años, lo cual no sugiere que la edad fue un factor determinante. A lo antes se añade que, uno de los seleccionados a ocupar las vacantes que ostentó el apelante es varón y no todas las damas que solicitaron el ascenso fueron promovidas.

Si bien es cierto que, la omisión del apelante de someter evidencia para rebatir la presentada por Amgen no conlleva necesariamente que se dicte sentencia sumaria en su contra, lo cierto es que, el TPI no está impedido de dictar sentencia sumariamente, si queda convencido de que no existe controversia de hechos materiales. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307 (2013).

En cuanto a la causa de acción por represalias, el apelante no demostró que sufrió de una acción adversa en el empleo y que existe una relación causal entre esta y la actividad protegida en la cual participó. Nótese que, para que prospere una causa de acción por represalias, la Ley Núm. 115-1991, *supra*, requiere que el empleado

---

<sup>10</sup> Apéndice, pág. 294.

demuestre que participó en una actividad protegida y que, subsiguientemente, medió una acción adversa en su contra.

En efecto, el Sr. Rodríguez Jiménez participó en una actividad protegida por haber presentado una queja en contra de su patrono. Sin embargo, el apelante no estableció la acción adversa en su contra. Ello, tras no demostrar que estaba cualificado para la posición que interesaba ostentar y de la cual presuntamente se le privó en represalias por la queja presentada en contra de Amgen.

Según lo antes esbozado, surge claramente del expediente ante esta Curia que, el apelante no logró establecer que Amgen actuó de manera discriminatoria al no seleccionarlo para ocupar las vacantes de *Training and Development Manager*. Tampoco el apelante estableció que fue objeto de represalias, por Amgen no haberle otorgado la plaza de *Learning and Performance Manager*.

En virtud de lo anterior y de la facultad que nos confirió el Tribunal Supremo en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, reconocemos que el TPI actuó correctamente al declarar ha lugar la solicitud de sentencia sumaria y al desestimar la demanda de epígrafe. Los errores señalados no se cometieron.

#### IV.

Por todo lo anterior, confirmamos la *Sentencia Sumaria* apelada.

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

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