

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

JORGE REYES ROJAS

Apelante

v.

CT RADIOLOGY
COMPLEX AND MRI
CENTER, SKY VIEW
REALTY, DRA. LIANA
MEDINA PIZARRO, en su
carácter oficial de las
corporaciones y la LCDA.
EVELYN PATIÑO,
Administradora de CT
Radiology Complex and
MRI Center en su carácter
oficial y COMPAÑÍA DE
SEGUROS ABC, INC.

Apelados

KLAN202200955

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

Civil núm.:
D PE2017-0223
(401)

Sobre:
Despido
Injustificado y
Constructivo e
Ilegal. Represalia,
Igual paga por Igual
Trabajo,
Hostigamiento
Laboral, Ley 100
por Discrimen en el
empleo, Título VII,
ADEA, Ley 379 de
Horas y Salarios,
discrimen por razón
de edad, violación a
la Ley COBRA de
1986

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

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de febrero de 2023.

Comparece ante este tribunal apelativo el Sr. Jorge Reyes Rojas (en adelante el señor Reyes Rojas o el apelante) mediante el escrito de *Apelación* de epígrafe solicitándonos la revocación de la *Sentencia Enmendada* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante el TPI) el 12 de octubre de 2022, notificada y archivada al día siguiente. Mediante dicho dictamen, el TPI declaró *Ha Lugar* a una *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por CT Radiology Complex Inc., MRI Center, PSC; Sky View Realty, la Dra. Liana Medina Pizarro, y la Lcda.

Evelyn Patiño (en adelante y en conjunto, la parte apelada). En consecuencia, desestimó con perjuicio la *Querella* presentada por el señor Reyes Rojas.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, se confirma la *Sentencia Enmendada* apelada.

I.

El 20 de abril de 2017, el señor Reyes Rojas radicó ante el TPI una *Querella* en contra de la parte apelada.¹ En esta, se plantearon seis causas de acción, a saber: (1) despido injustificado, en violación a la *Ley sobre despidos injustificados*; (2) represalias, en violación a la *Ley de represalias contra el empleado por ofrecer testimonio*; (3) acciones en violación a la *Ley federal Equal Pay Act de 1963*; (4) acciones contrarias a la *Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico*; (5) discrimen por edad, por acciones del patrono en violación a la *Ley contra el discrimen en el empleo* y leyes federales contra este tipo de discrimen; y (6) violación a la *Ley federal COBRA de 1985*. En síntesis, en la primera causa de acción, el apelante arguyó que diversas situaciones en el empleo lo llevaron a renunciar, configurándose así un despido constructivo. Entre ellas señaló una reducción en el 2015 de sus funciones y el sueldo mensual de \$6,500 a \$2,500. Además, esbozó que el patrono tomó acciones adversas en su contra por su participación en procesos que desembocaron en el despido de dos empleados.

El 28 de abril de 2017 la parte apelada presentó una *Contestación a la Querella* negando los hechos esenciales. Entre sus defensas afirmativas señalaron que todas las actuaciones del patrono fueron justificadas y estuvieron relacionadas al buen funcionamiento de la empresa. Asimismo, indicaron que el apelante

¹ Véase el Apéndice de la Apelación, Anejo 3, a la pág. 24.

renunció voluntariamente y que las reclamaciones están prescritas.²

El 2 de mayo de 2017, el TPI dictó una *Orden* en la cual, entre otros asuntos, convirtió el procedimiento sumario en uno ordinario.³

El 28 de mayo de 2019, luego de múltiples trámites procesales, la parte apelada instó una moción intitulada *Solicitud de Sentencia Sumaria*, en la cual propuso cincuenta y tres (53) hechos que a su entender no están en controversia.⁴ En esencia, sostienen lo siguiente: (1) que el señor Reyes Rojas no pudo demostrar que las condiciones de trabajo fueran tan onerosas que su única alternativa era renunciar; (2) los alegados incidentes de patrón de hostigamiento no fueron más que meras molestias y malentendidos que no configuran un ambiente hostil; (3) no surgen los elementos para activar la presunción de despido injustificado; (4) la renuncia del señor Reyes Rojas fue voluntaria y se produjo más de diecisiete (17) meses después del cambio de funciones y salario; (5) la Dra. Medina Pizarro y la Lcda. Evelyn Patiño están incorporadas al pleito bajo responsabilidad personal, lo cual no es permitido por la *Ley sobre despidos injustificados* y otras leyes laborales; (6) la reclamación por discriminación por hechos ocurridos en 2016 está prescrita; (7) el señor Reyes Rojas no incurrió en conducta protegida ni enfrentó represalias; (8) no existe tal cosa como una causa de acción por hostigamiento laboral, ni ocurrió violación a la intimidad; y (9) el TPI no tiene jurisdicción sobre la causa de acción bajo la *Ley federal COBRA*. La referida moción fue acompañada de varios anejos (exhibits).⁵

² *Íd.*, Anejo 4, a la pág. 38.

³ *Íd.*, Anejo 5, a la pág. 62.

⁴ *Íd.*, Anejo 6, a las págs. 64-177.

⁵ Declaración Jurada de la Sra. Liana R. Medina Pizarro; nueve (9) fotografías; extracto de la Deposition tomada a la Sra. Liana R. Medina Pizarro el 21 de febrero de 2019; Contrato Servicios Profesionales del 28 de agosto de 1996; extractos de la Deposition tomada al Sr. Jorge Reyes Rojas el 9 de agosto de 2018; Acuse de Recibo del Manual del Empleado del 30 de julio de 2015; Diploma del Instituto de Banca y Comercio al Sr. José M. Hernández Sánchez del 29 de noviembre de 1991; Certificación como Ayudante de Perito Electricista emitida por el Departamento

El 24 de julio de 2019, el señor Reyes Rojas presentó una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, en la cual arguyó que el caso ameritaba ser atendido mediante juicio en sus méritos.⁶ Adujo que de la prueba documental y de las deposiciones tomadas a la doctora Medina Pizarro y a la Lcda. Evelyn Patiño Ortiz, surgen hechos en controversia con respecto a la existencia de un despido constructivo. Asimismo, expuso que existían hechos esenciales y materiales en disputa con respecto a las siguientes controversias:⁷

- (1) Si la parte Querellada estableció una razón administrativa legítima para la degradación de tareas y de salario impuesta al Querellante.
- (2) Si las actuaciones de la Parte Querellada, posteriores a la imposición de la degradación de tareas y de salario al Querellante, constituyeron un patrón de hostigamiento contra él, que le afectaron de tal manera que no le dejaron otra alternativa razonable que abandonar el trabajo con la Parte Querellada y constituyeron despido constructivo.
- (3) Si las actuaciones de la Parte Querellada de despojarle de las tareas y salarios al Querellante de 52 años de edad para asignarlas a José Hernández, empleado de 43 años de edad recién reclutado como Gerente de Planta Física, constituyó un discrimen por edad.
- (4) Si el patrón de hostigamiento contra el Querellante, posterior a que él denunció las situaciones que dieron lugar al despido del Gerente de Planta Física José Hernández y, luego de la Administradora Diana I. Báez García, constituyeron represalias en su contra por tales denuncias.

En cuanto a los hechos propuestos por la parte apelada, el apelante indicó que controvertía veintidós (22) de ellos.⁸ A su vez argumento sobre cada una de las nueve (9) fotos presentadas en la *Solicitud de Sentencia Sumaria* y en esencia, concluyó que estas no establecían un deterioro de la planta física ni falta de mantenimiento

de Estado al Sr. José M. Hernández Sánchez el 1 de diciembre de 2014; Resumé del Sr. José M. Hernández Sánchez; documento intitulado Periodo Probatorio (90 Días) del 7 de agosto de 2015 firmado por el Sr. José M. Hernández Sánchez; carta del 12 de agosto de 2015 dirigida al señor Reyes Rojas; correo electrónico emitido el 6 de agosto de 2015; correo electrónico dirigido al Sr. Jorge Reyes Rojas del 10 de junio de 2016; Evaluación de Desempeño del señor Reyes Rojas del 18 de agosto de 2016; extracto de la Deposition tomada a la Sr. Evelyn Patiño Ortiz del 22 de febrero de 2019; extracto de la continuación a la Deposition del señor Reyes Rojas el 24 de enero de 2019; carta de renuncia del señor Reyes Rojas del 23 de enero de 2017; carta del 3 de junio de 2016; Declaración Jurada del Sr. Orlando Mojica Torres; hoja de Descripción de Puesto de Supervisor(a) Seguridad (Rev. 8/06/2015).

⁶ Véase el Apéndice de la Apelación, Anejo 7, a las págs. 178-678.

⁷ *Íd.*, a la pág. 191.

⁸ Indicó que los hechos correspondían a los enumerados por la parte apelada como 6, 16-23, 27, 28, 35-37, 40-43, y 50-53.

que justificara la degradación de labores y salario.⁹ Señaló que sus labores fueron degradadas para crear un puesto para la pareja consensual de la administradora.¹⁰ Además, alegó que las labores de planta física requeridas en alguna de las fotos recaían en la contratación de servicios, según la necesidad, y requerían la aprobación del anterior Administrador de CT Radiology Complex. Adujo que no se le realizó evaluación alguna de su desempeño en sus tareas, ni tampoco fueron discutidas. Por otro lado, el apelante propuso veintiocho (28) hechos que a su entender no están en controversia. La *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* fue acompañada con varios anejos (Exhibits).¹¹

El 11 de julio de 2022, el TPI dictó la *Sentencia Sumaria*, declarando *Ha Lugar* el petitorio desestimatorio sumario presentado por la parte apelada.¹² Como parte de su dictamen, el TPI realizó veintiséis (26) determinaciones de hechos, entre las cuales destacamos las siguientes:

1. ...
2. ...
3. La coquerellada, Dra. Diana Medina Pizarra ocupó la posición de Principal Oficial Ejecutivo de CT Radiology Complex, Inc. desde el 1 de mayo de 2015.
4. La Sra. Diana Báez García fue contratada como Administradora de CT Radiology Complex, Inc. desde el 15 de junio de 2015.
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...

⁹ Véase el Apéndice de la Apelación, a la pág. 196.

¹⁰ *Íd.*, a la pág. 197.

¹¹ Deposition tomada a la Sr. Liana R. Medina Pizarro el 21 de febrero de 2019; Contrato Servicios Profesionales; Tareas de Supervisión; Tareas del Supervisor Departamento de Mantenimiento; Descripción de Deberes, Supervisor Mantenimiento y Estacionamiento; Descripción de Puesto Supervisor (a) Seguridad; Carta del 30 de julio de 1998; carta del 14 de febrero de 2000; carta del 13 de agosto de 2001, carta de 29 de marzo de 2006; carta de 15 de enero de 2007; carta de 12 de agosto de 2015; evaluación de Desempeño, 18 de agosto de 2016; Plan de Desarrollo; extractos del Manual de Empleados Normas y Procedimientos de CT Radiology Complex; Deposition tomada al señor Reyes Rojas el 9 de agosto de 2018 y su continuación el 24 de enero de 2019; Entrevista de Salida del 23 de enero de 2017; Memorando; Correo Electrónico del 8/6/2015; Nomina Especial de Liquidación; Varias fotos; Deposition de Evelyn Patiño Ortiz del 22 de febrero de 2019.

¹² Véase el Apéndice de la Apelación, Anejo 8, a las págs. 679-700.

9. En el 2015, la Dra. Liana Medina, Principal Oficial Ejecutivo de CT Radiology Complex, Inc. junto con la Sra. Diana Báez García, Administradora de CT Radiology Complex, Inc. **llevaron a cabo una inspección de las facilidades físicas de la corporación, en la cual hallaron que la planta física estaba en deterioro y un poco abandonada.**
10. El abandono y deterioro que mostraba la planta física y el estacionamiento se reflejan en las fotos que fueron acompañadas con la Solicitud de Sentencia Sumaria.
11. La Sra. Diana Báez, Administradora **le recomendó a la Dra. Liana Medina la contratación de un Gerente de Planta Física.** La Dra. Medina estuvo de acuerdo con dicha recomendación, ya que según esta promovía el buen funcionamiento de la empresa.
12. Luego de realizarse entrevistas a diversas personas se seleccionó al Sr. José Hernández, 43 años, como Gerente de Planta Física. Este cuenta con estudios en Electrónica del Instituto de Banca y Comercio, una Certificación del Departamento de Estado como Ayudante de Perito Electricista y experiencia como Supervisor de Proyectos realizando tareas tales como: construcción, aires acondicionados, pintura, arreglos menores y mayores y coordinación de proyectos.
13. El 10 de agosto de 2015, el Sr. José Hernández comenzó a laborar como Gerente de Planta Física para CT Radiology Complex, Inc. Como parte de sus funciones tenía a su cargo la supervisión del personal de mantenimiento y las reparaciones y mejoras en las estructuras físicas.
14. Mediante carta del **12 de agosto de 2015**, la Sra. Diana Báez García, Administradora de CT Radiology Complex, Inc. le comunicó al querellante que, a partir del 10 de agosto de 2015, las tareas de supervisión de la planta física y supervisión de mantenimiento pasarían a ser atendidas por el Gerente de Planta Física. En la misiva, la señora Báez García también **le manifestó al querellante que a partir de la citada fecha se desempeñaría como Supervisor (Encargado) de Seguridad y con un sueldo de \$2,500.00 mensual.**
15. **La reducción de salario del querellante se realizó proporcional a las áreas que tendría a su cargo.** En la carta del 12 de agosto de 2015, la Sra. Diana Báez, Administradora le manifestó al querellante que el salario que devengaba hasta ese momento de \$6,500.00 mensual era proporcional a los departamentos bajo su supervisión. El nuevo sueldo de \$2,500.00 mensual del querellante era el correspondiente a las funciones y responsabilidades en la posición de Supervisor (Encargado) de Seguridad que desempeñaría desde el 10 de agosto de 2015.
16. El 3 de junio de 2016, el querellante le informó por escrito a la Dra. Liana Medina, Principal Oficial Ejecutivo de CT Radiology Complex, Inc. que mientras verificaba las cámaras de seguridad del 28 de mayo de 2016, se percató que uno de los empleados de mantenimiento, Orlando Mojica sustrajo de una "covacha" dos cajas largas y luego

- se dirigió al exterior del local, donde le entregó dichas cajas al Sr. José Hernández, Gerente de Planta Física.
17. Como resultado de una investigación, el empleado Orlando Mojica suscribió una declaración jurada en la que relató que el Sr. José Hernández le solicitó que sustrajera una caja de bombillas LED y que se las entregara fuera del establecimiento, instruyéndole que “no digas que estoy por ahí, no quiero que me estén molestando”.
 18. El 15 de junio de 2016, el Sr. José Hernández fue despedido de su puesto como Gerente de Planta Física de CT Radiology Complex, Inc.
 19. El 11 de julio de 2016, Sra. Diana Báez García -quien se desempeñaba como Administradora- fue despedida de CT Radiology Complex, Inc., ya que ocultó y negó información relacionada a una relación personal consensual con el Sr. José Hernández, Gerente de Planta Física.
 20. Al momento de la contratación del Sr. José Hernández, como Gerente, la Dra. Liana Medina, Principal Oficial Ejecutivo de CT Radiology Complex, Inc. desconocía la relación de [e]ste y la Sra. Diana Báez.
 21. El 26 de septiembre de 2016, la coquerellada Lcda. Evelyn Patino comenzó a laborar como nueva Administradora de CT Radiology Complex, Inc.
 22. En **noviembre de 2016**, la Dra. Liana Medina realizó una evaluación de desempeño del querellante como Supervisor de Seguridad por el periodo de enero a diciembre de 2015, **otorgándole 88% de puntuación**.
 23. Posteriormente, la Lcda. Evelyn Patino-Administradora se reunió con el querellante para discutir sobre una nueva descripción de sus funciones como Supervisor de Seguridad que incluía tener una licencia de portación de armas.
 24. El querellante le manifestó a la Lcda. Evelyn Patino que no le interesaba obtener la licencia de portación de armas.
 25. Ante la negativa del querellante de gestionar una licencia de portación de armas **se mantuvo vigente la descripción de sus funciones** como Supervisor de Seguridad.
 26. El 23 de enero de 2017, el querellante renunció a su empleo en CT Radiology Complex, Inc., esto es, **17 meses y 11 días después** de que se le notificara la carta del 12 de agosto de 2015, donde el patrono le comunicó del **cambio de funciones** como Supervisor de Mantenimiento, Seguridad y Estacionamiento y **de la reducción de su salario**.¹³

El 12 de octubre siguiente, el TPI dictó una *Sentencia Enmendada*, mediante la cual modificó su dictamen a los efectos de

¹³ [Enfasis nuestro]. *Íd.* a las págs. 682-686 y a las págs. 004 a 008.

desestimar con perjuicio todas las reclamaciones de la *Querrela*.¹⁴

Dicha determinación fue archivada en autos al día siguiente.

El 25 de octubre de 2022, el apelante presentó una oportuna moción de reconsideración.¹⁵ El 1 de noviembre de 2022, el TPI dictó una *Resolución* mediante la cual declaró *No Ha Lugar* al petitorio.¹⁶

Insatisfecho aún, el apelante acude ante este foro apelativo imputándole al foro de primera instancia la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA SUMARIAMENTE EN CONTRA DE LA PARTE QUERELLANTE-APELANTE A PESAR DE QUE, DE LOS DOCUMENTOS Y LAS DECLARACIONES JURADAS SOMETIDAS, EXISTÍAN HECHOS EN CONTROVERSIA QUE LE IMPEDÍAN DICTAR SENTENCIA SUMARIAMENTE, EN TOTAL ABUSO DE SU DISCRECIÓN.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL NO RECONSIDERAR LA SENTENCIA SUMARIA EMITIDA.

El 13 de diciembre de 2022 dictamos una *Resolución* concediendo a la parte apelada el término de treinta (30) días para expresarse.¹⁷

Transcurrido en exceso el término concedido, sin que dicha parte se expresara, atenderemos el recurso sin su comparecencia y lo decretamos perfeccionado.

Así, luego de evaluado el escrito apelativo y el expediente de autos; así como del estudio del derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

El mecanismo de Sentencia Sumaria

La Regla 36.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se

¹⁴ *Íd.*, Anejo 1, a las págs. 1-22.

¹⁵ Véase el Apéndice de la Apelación, Anejo 16, a las págs.740-772.

¹⁶ *Íd.*, Anejo 2, a la pág. 23.

¹⁷ La referida Resolución se notificó al día siguiente. Por tanto, el término para comparecer ante esta *Curia* venció el 17 de enero de 2023. El 14 de enero fue sábado y el 16 era día feriado, por lo que se prorrogó al próximo día hábil.

demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. De proceder este mecanismo discrecional se aligeraría la tramitación de un caso, **pues el tribunal solo tendría que aplicar el derecho.** *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

Los hechos materiales son los que pueden afectar el resultado de una reclamación, bajo el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra. La controversia sobre el hecho material debe ser real. Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra, a las págs. 213-214, expresó que: *Una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. La fórmula, debe ser, por lo tanto, que la moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada solo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad de que escuchar lo que lee no podrá a conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria.*

Por otra parte, es esencial reconocer que la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 36, establece de manera específica **los requisitos de forma que debe cumplir la parte que promueve la moción de sentencia sumaria**; así como la parte que se opone a ella. En lo pertinente, **la parte promovente debe exponer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos debidamente numerados** y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que lo apoya. A su vez, la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria está obligada a citar específicamente

los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), *SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo*, supra. De este modo, “[s]e facilita ... el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación.” *SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo*, supra, a la pág. 434.

De otro lado, la parte que se opone no puede descansar exclusivamente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 117 DPR 369 (2009). Por el contrario, **tiene que controvertir la prueba presentada por la parte solicitante, a fin de demostrar que sí existe controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión.** *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127 (2006). Por su parte, es conocido que “[c]omo regla general, para derrotar [o sostener] 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 P.R., Inc.*, supra, a la pág. 215.

Además de la sentencia sumaria “tradicional”, existe una segunda modalidad de sentencia sumaria aplicable cuando una de las partes alega que la parte contraria no cuenta con suficiente evidencia para prevalecer en el juicio. La llamada sentencia sumaria por insuficiencia de prueba fue reconocida por el Tribunal Supremo

en *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716 (1994). Allí se determinó que, *después de que las partes hayan realizado un adecuado y apropiado descubrimiento de prueba, el promovente puede presentar su moción de sentencia sumaria alegando insuficiencia de prueba por parte del promovido. La moción puede acompañarla con todos los documentos relacionados con el descubrimiento de prueba o sin documento alguno, si éstos obran en el expediente del tribunal. La parte promovente tiene el peso de demostrarle al tribunal que la parte promovida no cuenta con evidencia admisible suficiente para probar, por lo menos, un elemento esencial indispensable para su caso. Puede, además, acompañar su moción con evidencia afirmativa, no necesariamente obtenida mediante la utilización de los mecanismos de descubrimiento de prueba, que niegue algún elemento esencial de la reclamación de la parte promovida. Íd., a la pág. 732.*

Advertimos, sin embargo, que la jurisprudencia citada requiere que el promovente de la moción de sentencia sumaria por insuficiencia de prueba alegue y demuestre todos los elementos requeridos para que prevalezca una moción de sentencia sumaria “tradicional”, más el elemento adicional de insuficiencia de la prueba. Esto se debe a que “[a] la modalidad de sentencia sumaria por insuficiencia de la prueba le aplican todas las normas y principios que tradicionalmente hemos indicado deben utilizarse por los tribunales al entender en una moción de sentencia sumaria.” *Íd.* a la pág. 734. Si existiera duda sobre si hay prueba suficiente o no en torno a alguna controversia de hecho relevante, los tribunales deben denegar la solicitud de sentencia sumaria por ese fundamento. *Íd.*

En *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico*, 178 DPR 200 (2010) se reitera que bajo esta modalidad de Sentencia Sumaria se requiere que:

“Dicha solicitud procede cuando la parte demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso. Bajo esta modalidad, el promovente 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. Id. Para disponer de una solicitud de sentencia sumaria por ausencia de prueba es indispensable que se le haya brindado al promovido amplia oportunidad para realizar un descubrimiento de prueba adecuado. Id. En estos casos, la parte promovente debe demostrar que la promovida no cuenta con “evidencia admisible suficiente para probar, por lo menos un elemento esencial indispensable para su caso”. Cuevas Segarra, *op cit*, pág. 618.”

En fin, de la parte promovida se espera lo siguiente; “para derrotar una moción de sentencia sumaria bajo la modalidad de la insuficiencia de la prueba, la parte promovida puede, entre otras cosas, presentar con su oposición prueba [...] que demuestre que existe evidencia para probar los elementos esenciales de su caso; o que hay prueba en el récord [...] que derrotaría la contención de insuficiencia del promovente; o que la moción es prematura porque el descubrimiento es inadecuado, está a medias o no se ha realizado; o que [e]ste, por su naturaleza, no es un caso que conviene se resuelva por el mecanismo expedito de la sentencia sumaria.” *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, *supra*, a la pág. 734.

En síntesis, bajo esta segunda modalidad, el promovente tiene el peso afirmativo de demostrar que las partes realizaron *un descubrimiento de prueba completo, adecuado y apropiado*, es decir, que ha explorado concienzudamente la posibilidad de la existencia de otra evidencia admisible para probar el caso. Además, tiene que persuadir al juzgador de los hechos de (1) que no es necesario celebrar una vista evidenciaria, (2) que su adversario no cuenta con suficiente evidencia para probar al menos un hecho esencial de su reclamación, (3) por lo que procede la desestimación de la reclamación como cuestión de derecho. *Íd.*, a las págs. 733-734. “Claro está, consumado un descubrimiento de prueba adecuado, la parte promovida deberá presentar una oposición a la solicitud de

sentencia sumaria debidamente fundamentada. No puede evadir la moción del promovente por el mero pretexto de que, a pesar de no contar con evidencia suficiente para probar un elemento indispensable para su reclamación, merece su “día en corte.” *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, 787 (2016). A su vez, como a ambas modalidades de sentencia sumaria le aplican las mismas reglas y principios, cuando existe duda sobre si hay o no prueba suficiente, la moción debe resolverse a favor de la parte promovida. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, supra, pág. 734.

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones sobre la procedencia de la sentencia sumaria, **debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia.** *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 115 (2015). En *Meléndez González*, el Tribunal Supremo atemperó este estándar a las exigencias de las nuevas Reglas de Procedimiento Civil y a lo que ya había establecido hace una década en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004). Así las cosas, consignó el siguiente estándar:

“Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en cuanto a que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y tampoco adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

Tercero, **en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente**, el Tribunal de Apelaciones debe revisar **si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos**, el foro apelativo intermedio **tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil** y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación se puede hacer en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia **aplicó correctamente el Derecho a la controversia.**” [Énfasis nuestro]. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, a las págs. 118-119.

Ley sobre despidos injustificados

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA.

La Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley sobre despidos injustificados*, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*, (en adelante Ley núm. 80), fue aprobada por la Asamblea Legislativa como parte del interés apremiante del Estado para regular las relaciones obrero-patronales y evitar prácticas injustas del trabajo.¹⁸ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). En el ejercicio de regular las acciones relacionadas con el despido de un empleado, la Ley núm. 80 tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos para desalentar la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

¹⁸ La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121, *et seq.*, enmendó la Ley núm. 80. No obstante, sus disposiciones resultan inaplicables a los hechos del caso. Al respecto, el Artículo 1.2 de la Ley núm. 4-2017 dispone que: “los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en las secciones de [e]sta”. 29 LPRA 121(a).

En síntesis, el Artículo 1 de la Ley núm. 80 establece que los empleados de un comercio, industria o negocio que están contratados sin tiempo determinado, que reciben remuneración y son despedidos de su cargo sin que medie justa causa tienen derecho al pago de una compensación, conocida comúnmente como la mesada. 29 LPRA sec. 185a. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Ahora bien, lejos de prohibir absolutamente el despido, la Ley núm. 80 se limita a imponerle al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, supra, en la pág. 651. En otras palabras, un patrono puede despedir a su empleado sin causa alguna y solo estará sujeto al pago de la mesada, mientras que para no estarlo solo debe demostrar la existencia de una justa causa para ello. *Íd.*

Como regla general, en casos de querellas entabladas en virtud de la Ley núm. 80, la referida ley crea una presunción de despido injustificado y coloca sobre el patrono la obligación de demostrar la existencia de que hubo justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185k(a). De esta manera, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado recae en el patrono y el criterio es de preponderancia de la prueba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

Despido constructivo

Ahora bien, para propósitos de la Ley núm. 80, la condición de despido no se limita a la definición usual del término “despido”. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, en la pág. 907. Si bien la definición de despido de esta ley recoge la acción unilateral del patrono de cesantear al empleado, la misma es abarcadora e incluye las acciones de este dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar. *Íd.* Entre estas, imponerle o intentar **imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario,**

rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. *Íd.*; 29 LPRA sec. 185e. Como ha establecido la jurisprudencia, esta lista de ejemplos no es taxativa. *Íd.* A esta modalidad se le conoce como **despido constructivo o tácito**.

En el despido constructivo, al empleado se le obliga a renunciar **mediante la imposición de condiciones onerosas**. *Íd.* Desde antes de la Ley núm. 80, la jurisprudencia había reconocido la existencia de esta modalidad al disponer que constituían un despido los “actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que queda al empleado es la de abandonar el cargo”. *Íd.* a la pág. 908. (citando a *Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc.*, 94 DPR 175, 178 (1967)). En este análisis, no se determina la magnitud y el efecto de los actos del patrono con referencia a la visión subjetiva del empleado en particular, sino que **se utiliza un criterio objetivo** al examinar **si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono**. *Íd.*

En el caso del despido constructivo se invierte la regla general de la presunción de despido injustificado. A diferencia de esa instancia, **le corresponde al empleado probar que la única alternativa razonable que le quedaba era abandonar su cargo** para que los actos voluntarios e injustificados del patrono constituyan despido constructivo. *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157, 183 (1994). En otras palabras, hace falta demostrar el hecho base del despido, ya sea directo o en la modalidad constructiva o tácita. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, en la pág. 909.

A manera de resumen, esta doctrina requiere: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) que [e]stos estén motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar

el efectivo desempeño de la empresa o por una motivación que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y (3) que se cree una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto. *Figueroa Rivera v. El Telar*, 178 DPR 701, 711 (2010).

Ley de represalias

La Ley núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como la *Ley de represalias contra el empleado por ofrecer testimonio*, 29 LPRA sec. 194a (en adelante Ley núm. 115-1991), dispone que “[n]ingún 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”. Artículo 2 inciso (a) de la Ley núm. 115, *supra*, 29 LPRA sec. 194a.

Además, en el inciso (c) se dispone que “[e]l 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 [...] y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en 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”. Artículo 2 inciso (c) de la Ley núm. 115, *supra*, 29 LPRA sec. 194a.

La acción civil contra el patrono podrá ser instada 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. También dispone para una doble compensación en relación con los daños y los salarios dejados de devengar. Artículo 2 inciso (b) de la Ley núm. 115, *supra*, 29 LPRA sec. 194a.

El alcance de esta legislación es amplio y aplica a empleados de la empresa privada, municipios y todos los empleados del gobierno, incluyendo aquellas instrumentalidades que funcionan como negocio o empresas privadas. *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, *supra*. El Artículo 1 de la Ley núm. 115, *supra*, 29 LPRA sec. 194, define empleado como, “cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito”.

En síntesis, la ley crea una presunción *juris tantum* de violación a esta a favor del querellante, al disponer que **este establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en el empleo.** Una vez el querellante establece de forma *prima facie* su caso, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Ante esto, el empleado aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431,446 (2012) citando a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 386,

394 (2011) y *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997).

De otra parte, como ya indicamos, el esquema probatorio de la propia Ley núm. 115-1991, en su Artículo 2(c), 29 LPRA sec. 194a(c), dispuso dos vías que tienen los empleados para establecer una causa de acción por represalias. En la primera, el empleado debe valerse de evidencia directa o circunstancial para probar una violación de la ley. En la segunda, el empleado puede establecer un caso *prima facie* de represalias demostrando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado. *Rivera Menéndez v. Action Service*, supra, a la pág. 445; *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, a la pág. 393. Por su parte, el segundo requisito requiere que se demuestre que el patrono tomó una acción adversa y que existe un nexo causal entre dicha acción y el ejercicio de la actividad protegida. *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, supra. Esta relación de causalidad puede establecerse mediante un criterio de proximidad temporal. Esto es, se puede configurar un caso *prima facie* de represalias estableciendo que la acción adversa ocurrió al “poco tiempo” del empleado haber participado en la actividad protegida. *Rivera Menéndez v. Action Service*, supra, pág. 446.

No obstante, en aquellos casos en que la proximidad temporal no sea el factor más adecuado para establecer una relación de causalidad, el empleado puede recurrir a cualquier otra evidencia que obre en el expediente y que tienda a demostrar la existencia de un nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, a la pág. 400.

III.

En esencia, en el presente recurso el apelante planteó que el foro apelado erró al utilizar el mecanismo de sentencia sumaria para adjudicar la querrela presentada, ya que existen hechos en controversia que impiden su disposición. Para sostener su

apreciación, el apelante arguyó que: (1) no fue establecida acción administrativa alguna que justificase la degradación del puesto y sueldo; (2) que el TPI hizo caso omiso a los planteamientos de represalias; y (3) que el TPI no tomó en consideración la prueba presentada en la oposición al petitorio sumario.

En concreto, el apelante esbozó que el TPI dictó sentencia sumaria sin tomar en cuenta dieciséis (16) hechos materiales incontrovertidos que no podían pasarse por alto. A manera de síntesis, se destacan los siguientes:

- (1) que las fotos que acompañan la *Solicitud de Sentencia Sumaria* no tienen fecha en la cual fueron tomadas y fueron observadas por primera vez al presentarse en dicha moción;
- (2) que al apelante no se le realizaron evaluaciones de desempeño previo al 1 de mayo de 2015 cuando la Dra. Medina Pizarro fue nombrada Principal Oficial Ejecutivo de la compañía, ni se le habían impuesto medidas disciplinarias durante sus numerosos años de empleo;
- (3) que, previo a la llegada de la Dra. Medina Pizarro, el administrador de CT Radiology y su supervisor directo lo era el Dr. José Medina Tollinche, quien autorizaba, según la necesidad, la contratación de labores de planta física como trabajos de construcción, pintura, sellado de techo, cisternas, plantas eléctricas, plomería, arreglo de paredes, baños y mejoras al edificio;
- (4) que era el Dr. Medina Tollinche quien decidía la contratación de servicios para el mantenimiento de la planta física y del estacionamiento de la compañía;
- (5) que previo a la degradación de las tareas y el salario mensual del Sr. Reyes Rojas no se llevó a cabo evaluación de su desempeño, ni se discutió nada sobre ello;
- (6) que la única evaluación de desempeño tuvo lugar posterior a la degradación de las tareas y salario, se refirió al periodo del 2015 y se limitó a sus tareas como supervisor de seguridad sin incluir las de mantenimiento de planta física y estacionamiento, las cuales ejerció hasta agosto de ese año;
- (7) al momento de la degradación no se indicaron hechos ni argumentos que justificasen las determinaciones tomadas;
- (8) la determinación fue tomada por la Dra. Medina Pizarro a recomendaciones de la Sra. Báez García, quien al mismo tiempo recomendó la contratación del Sr. José Hernández, con quien mantenía una relación consensual; y
- (9) en su expediente no obra documento que contenga señalamientos sobre inspección o incumplimiento de sus deberes.

Asimismo, el apelante repitió los cuatro planteamientos de controversias sobre los cuales existían hechos en disputa según

esbozados originalmente en su *Oposición a la solicitud de sentencia sumaria*.

Destacamos primeramente que las mociones presentadas cumplen sustancialmente con los requisitos de forma dispuestos por la Regla 36. Por otro lado, entendemos que previo a la discusión de los errores es meritorio enmarcar el derecho aplicable al presente caso.

La solicitud de sentencia sumaria instada por la parte apelada fue analizada por el foro primario bajo la modalidad de insuficiencia de prueba. Por ende, dicha parte tenía el peso de demostrarle al tribunal que el apelante no cuenta con evidencia admisible suficiente para probar, por lo menos, un elemento esencial indispensable para su caso. Ahora bien, en cuanto a las reclamaciones instadas en la querella, **el peso de la prueba recaía en el apelante**. En el caso del despido constructivo se invierte la regla general de la presunción de despido injustificado. Por lo cual, era necesario que el apelante en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria presentara prueba que demostrara, que, ante actos voluntarios e injustificados del patrono, su **única alternativa razonable** era abandonar su cargo. En consecuencia, antes de entrar a considerar los elementos que establece la Ley núm. 80 era necesario demostrar que la renuncia del apelante no fue voluntaria sino un despido constructivo. Veamos.

Reclamación sobre que se configuró un despido constructivo

Al respecto, el TPI concluyó en el dictamen apelado que "... el querellante no pudo establecer que las alegadas condiciones de trabajo eran tan onerosas que la única alternativa viable era la renuncia a su empleo. Los hechos alegados por el querellante representan molestias y/o malentendidos en el área de trabajo; los mismos no configuran un ambiente hostil necesario para poder establecer una acción de despido contractivo. Más aún, la renuncia

del querellante ocurre a más de diecisiete meses de la fecha en que tuvo el cambio de funciones y salario.”¹⁹

Luego de analizadas de *novo* las mociones presentadas por las partes ante el TPI, y luego de estudiado el escrito apelativo concurrimos con la apreciación del foro de instancia. Sin duda el apelante no cuenta con prueba alguna de la cual surja de que los actos realizados por la parte apelada fueron de tal magnitud que la única alternativa razonable era renunciar. Si bien es cierto que la reducción en el salario y la rebaja en categoría de puesto pueden constituir acciones dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar, en el caso de autos no fue así. Surge como hecho incontrovertible que el reajuste en el salario mensual, de \$6,500 a \$2,500, correspondió simétricamente a la remoción del señor Reyes Rojas **de dos de los tres puestos de supervisión que ostentaba**. Como bien indicara el TPI, quedó demostrado que “[l]a reducción del sueldo del querellante ... se realizó en función a las áreas re-assignadas a su cargo”.²⁰ Incluso, así se desprende claramente de la carta del 12 de agosto de 2015 y citamos: ²¹

...

Le resumo nuestra conversación del pasado viernes, 7 de agosto:

Se le notific[ó] que, a partir del lunes, 10 de agosto las tareas concernientes a la planta física tales como; supervisión de estacionamientos y su personal, supervisión del personal de mantenimiento y las áreas, reparaciones y todos aquello que esté relacionado a las mejoras en la estructura física de todas las propiedades de CT Radiology Complex, MRI Center y Sky View Realty **pasan a ser atendidas por el Gerente de Planta Física**.

Otros cambios:

1. ...
2. ... **Ahora será Encargado de Seguridad**.
3. ...
4. Cambio en su salario mensual: Se verific[ó] y se validó con el Departamento de Recursos Humanos que el salario de \$6,500 mensuales estaba dividido por los Departamentos bajo su supervisión. El pago correspondiente a las Funciones de Encargado de

¹⁹ *Íd.*, a la pág. 020.

²⁰ *Íd.*, a la pág. 018.

²¹ *Íd.*, a la pág. 139.

Seguridad es de \$2,500 mensuales por lo que, a partir del lunes, 10 de agosto ese será su salario mensual.

Quiero dejar establecido que se validó cuánto sería el salario de un personal armado vs uno desarmado y en su caso se consideró además los años de servicio en nuestra institución **por lo que el salario que se le está asignando es mayor a lo que sería para otra persona en sus mismas condiciones.** [Énfasis nuestro]

En fin, el señor Reyes Rojas no presentó prueba que impugnara la razonabilidad en la reducción de su salario. Mucho menos existe evidencia de que la creación de un nuevo puesto, por parte de la nueva administración, fuese arbitraria o para darle empleo a la pareja sentimental de la administradora según alegó el apelante.

De otra parte, sin duda las fotos presentadas, así como el testimonio de la Dra. Liliana Medina en su deposición, corroboran las malas condiciones en la cual se encontraban algunas áreas de la planta física, las que estaban bajo su supervisión. Por lo cual, no existe duda de que el puesto de Gerente de Planta Física se creó para mejorar las condiciones de las instalaciones. Más aún, como precisó la Dra. Medina, la compañía es “una empresa que rinde servicios al público, a los pacientes” y “él (en referencia al apelante) tenía que estar inspeccionando todas las áreas que estuvieran “safe”.”²² Al respecto, el TPI señaló que “pudo comprobar el deterioro en que se encontraban partes de las instalaciones físicas bajo la responsabilidad del querellante; ello quedó acreditado mediante las fotografías acompañadas a la Solicitud de Sentencia Sumaria, presentada por los querellados.”²³

En cuanto a las fotos acompañadas en el petitorio sumario, el apelante meramente argumentó que estas no tienen fecha²⁴ y que era otra persona la que aprobaba las reparaciones, en referencia al

²² *Íd.*, a las págs. 261 y 283.

²³ *Íd.*, a la pág. 018.

²⁴ No obstante esta alegación, en la deposición, la Dra. Liliana Medina aseguró que ella realizó una inspección ocular de la planta física y el estacionamiento e inclusive que tomó fotos de este así como del edificio adentro. *Íd.*, a las págs. 274-275.

anterior administrador y su supervisor directo, el Dr. José Tiburcio Medina Tollinche.²⁵ Sin embargo, en su oposición no presentó prueba alguna de haber ejercido su deber de supervisión o, de al menos, haberle requerido al doctor Medina Tollinche la necesidad de las reparaciones. Tampoco estableció que el cambio de administración y el hecho de que la Dra. Liliana R. Medina Pizarro comenzara a ocupar la posición de Principal Oficial Ejecutiva, fuesen actos arbitrarios, caprichosos y sin razonabilidad, con el fin de provocar la renuncia del apelante.

En fin, el apelante no pudo derrotar el hecho de que las razones para su reducción de sueldo y puesto se debieron a razones justificadas para lograr el buen funcionamiento de la empresa. Asimismo, reiteramos que otro factor importante a considerar en el presente caso es que **la renuncia del apelante ocurre a más de diecisiete (17) meses desde la fecha en que tuvo dichos cambios.**

Como surge de la deposición del señor Reyes Rojas, durante esos diecisiete (17) meses posteriores a la antedicha acción, este **continuó laborando en su nuevo puesto y no realizó ninguna acción oficial o queja formal dentro de la empresa.** Al respecto, surge de la deposición lo siguiente:²⁶ (1) cuando le fue comunicada la reducción, el apelante no hizo nada; (2) no escribió documento alguno con relación al cambio de posición; y (3) a partir del cambio, trabajó únicamente en lo relacionado a seguridad.

Conforme a lo antes consignado, es forzoso concluir que los hechos que pretende el apelante establecer como incontrovertidos son meras alegaciones sin pruebas que las sustente, o en la alternativa son hechos inmateriales a la controversia. Por tanto, al no configurarse un despido constructivo, nunca se activó la

²⁵ Además, es un hecho incontrovertible que el doctor Medina Tollinche cesó sus funciones como administrador de CT Radiology Complex en el 2015 pasando a ser su hija, la Dra. Liliana R. Medina Pizarro, la que ocupara la posición de Principal Oficial Ejecutiva de dicha institución.

²⁶ *Íd.*, a las págs. 127-128.

presunción de despido injustificado que provee la Ley núm. 80, antes citada. En consecuencia, la parte apelada no tenía que demostrar la razón justificada para el “despido” del apelante.

La Ley núm. 115-1991 conocida como la Ley de represalias contra el empleado por ofrecer testimonio.

En cuanto a esta reclamación, **el apelante también tenía el peso de la prueba.** Para ello era necesario establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado. Según surge de las alegaciones de la querrela la actividad protegida fue denunciar a la administración un acto de apropiación ilegal por parte del nuevo Gerente de Planta Física. Sin embargo, no existe prueba alguna que demuestre que subsiguientemente el apelante fue despedido, amenazado o discriminado por dicho acto. Más aún, las acciones adversas que el señor Reyes Rojas alegó que le fueron infligidas por el patrono no son más que medidas justificadas o alegaciones generalizadas o subjetivas, sin evidencia directa o circunstancial. Veamos.

El apelante esbozó como acción adversa la instalación de una cámara en el cuarto que CT Radiology Complex dedica al monitoreo del sistema completo de cámaras de seguridad.²⁷ Empero, esa acción por parte del patrono siguió una razón de seguridad: la supervisión de la integridad del sistema. Así lo reconoció el apelante en su deposición al señalar que esa cámara podía captar cualquier alteración o vandalismo que se le hiciera al sistema.²⁸ De igual forma, el señor Reyes Rojas indicó que la cámara que estaba frente a la puerta de la oficina, colocada como alegada represalia, asistía en la tarea de supervisión de la integridad del sistema al captar cualquier persona que ingresara al cuarto.²⁹

²⁷ *Íd.*, a la pág. 154.

²⁸ *Íd.*, a la pág. 167.

²⁹ *Íd.*

Otro argumento planteado, como acción adversa en su contra, fue que en o antes del 2015, la Administradora le hizo acudir un domingo a las 7:00 a.m. para resolver un problema de la oficina. Sin embargo, en ese momento, el apelante ostentaba la posición de Supervisor de Mantenimiento, Seguridad y Estacionamiento. Por ende, le correspondía atender estas materias, aunque ocurriesen de forma excepcional fuera de sus días y horas tradicionales de trabajo.³⁰ Nótese, además, que previo al 2015 el apelante era supervisado directamente por el doctor Medina Tollinche, quien también era el administrador. El apelante no indicó la fecha exacta de dicho evento por lo cual no puede precisarse si esto ocurrió luego de ser despedido el Gerente de Planta Física. A su vez, dicho evento ocurrió solo una vez.

El apelante también señaló que sufrió represalias cuando la Administradora le solicitó directamente al Sr. Orlando Mojica Torres realizar una declaración jurada sobre los hechos por este denunciados. Según el señor Reyes Rojas, esa acción lo hizo sentir que se dudaba sobre su persona,³¹ pero en su deposición señaló que sabía, como supervisor de seguridad, que una investigación de esa envergadura necesitaba recopilar evidencia.³² En otras palabras, consideró que era razonable pedir que el denunciante de una acción ilegal o indebida por otro empleado lo pusiera por escrito.³³ Incluso reiteró que solicitar la entrega del video era una acción razonable en el contexto de una investigación y la seguridad de una oficina.³⁴

De igual manera, resulta ser un planteamiento sin fundamento, que en la deposición, el apelante expresara que era un acto de represalia la forma en que se le solicitó que expusiera por escrito lo del incidente y que verificara el segmento en los videos

³⁰ *Íd.*, a la pág. 132.

³¹ *Íd.*, a la pág. 163.

³² *Íd.*, a la pág. 160.

³³ *Íd.*, a la pág. 161.

³⁴ *Íd.*

relacionados con los hechos denunciados. Sobre esto, indicó “No, no es que lo pida, es en la forma que lo pidió... con la duda de lo que yo estaba diciendo. ...Por la forma en que me miró... un poquito de mala manera...”³⁵

En definitiva, consideramos que los referidos actos, bajo ningún supuesto pueden ser catalogados como una represalia por parte del patrono.

De igual manera, lo es el alegado evento donde supuestamente la administradora le increpó **una vez sobre si estaba “novelereando”** mientras ejercía sus labores de supervisión y el que se sintiera perseguido porque “donde quiera que me metía me estaban vigilando.”³⁶ Al analizar estas alegaciones, tenemos que colegir que las mismas constituyen meras alegaciones generalizadas carentes de eventos que demuestren que el patrono tomó una acción adversa como consecuencia de haber participado de un acto protegido.

Así también, este raciocinio aplica al alegado hecho sobre la solicitud de una licencia de portación de armas. Según el apelante ello contribuyó a las condiciones onerosas en el empleo que lo llevaron a renunciar. Sin embargo, a pesar de haber manifestado su negativa a obtener una portación, CT Radiology Complex mantuvo vigente la descripción previa de las funciones del Supervisor de Seguridad. A su vez, en su deposición, el apelante declaró que posterior a su negativa, no hubo acción del patrono, no se le amonestó ni se le requirió que tuviera la licencia. Puntualizamos incluso que, en la evaluación realizada en noviembre de 2016, el apelante obtuvo una puntuación de 88% en su desempeño como Supervisor de Seguridad.

³⁵ *Íd.*, a la pág. 163.

³⁶ *Íd.*, a la pág. 164.

De todo lo anterior, resulta forzoso concluir que los alegados actos de represalias son meros incidentes aislados que bajo ninguno escenario posible configuran los elementos para un caso *prima facie* de violación a la Ley núm. 115-1991. Como bien concluyera el foro apelado “[l]os hechos alegados por el querellante representan molestias y/o malentendidos en el área de trabajo...”³⁷

Los otros remedios solicitados en la querella

En cuanto a la reclamación al amparo de la Ley núm. 100 de 30 de junio de 1959 basada en discrimen por edad, el apelante aceptó que la misma está prescrita. En cuanto a las supuestas violaciones a las disposiciones de la Ley núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRC sec. 283 *et seq.*, el apelante no presentó prueba que demuestre alguna violación a dicho precepto legal.

Por último, en cuanto a las leyes federales invocadas, a saber, la *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, 29 USCA 1161 *et seq.*, conocida por sus siglas como la Ley COBRA y *Equal Pay for Equal Work Act*, 29 USCA 201 *et seq.*, el señor Reyes Rojas no aduce argumento ni prueba alguna que nos permita concluir que dichas acciones proceden en derecho y son aplicables a los hechos del presente caso. En cuanto a estas reclamaciones, el foro apelado concluyó que el apelante “no puso en posición al tribunal para determinar que proceden las acciones ...”.³⁸

En resumen, el apelante no controvertió ninguno de los hechos consignados por el TPI en la *Sentencia Enmendada* apelada. Recapitulando lo explicado previamente, del análisis de la totalidad del expediente de este caso, no surge el hecho de que la acción de CT Radiology Complex al reducirle al señor Reyes Rojas las responsabilidades y el sueldo fuese arbitraria, irrazonable o

³⁷ *Íd.* a la pág. 020.

³⁸ *Íd.*, a la pág. 021.

caprichosa. Más bien, todo lo contrario, esta merma respondió a la asignación de menos tareas y responsabilidades. Además, resulta evidente que la renuncia del apelante el 23 de enero de 2017 fue libre y voluntaria. La conclusión a la cual arribamos no puede ser de otra manera, puesto que no es posible configurar el requisito de onerosidad cuando, como quedó evidenciado, el señor Reyes Rojas permaneció por 17 meses en el empleo luego de la reducción en sueldo, puesto y funciones. Esto sin formular alguna queja por la acción, que entendía como adversa, tomada en su contra. Resaltamos, además que, si bien el factor tiempo por sí solo no derrota necesariamente el requisito de onerosidad, esencial en la reclamación por despido constructivo, este es importante, más cuando no consta la existencia de un “patrón” de acciones por parte del patrono que provocaran como única alternativa razonable la renuncia.

Por otro lado, pese a que el apelante sostiene que sufrió represalias en respuesta a su participación en dos investigaciones que resultaron en el despido de la administradora y el Gerente de Planta Física el expediente del caso no demuestra la existencia de acciones adversas posteriores por parte del patrono.

Así las cosas, resulta forzoso concluir que el TPI no incidió en los errores señalados y contó con todos los hechos necesarios para resolver las controversias planteadas. En esencia, surge de manera clara que, dados los hechos incontrovertidos y materiales, unido al derecho aplicable, el apelante no puede prevalecer en su reclamación.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se confirma la *Sentencia Enmendada* apelada.

Notifíquese.

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones