

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

MARÍA DEL CARMEN BATIZ
RUIZ

Querellante-Apelante

Vs.

STONEMOR PARTNERS, LP;
STONEMOR PUERTO RICO
CEMENTERY AND FUNERAL,
INC.; SU PRESIDENTE
DAVID MAYERS, SU
TESORERO/SECRETARIO,
SEAN P. MCGRATH;
STONEMOR PUERTO RICO,
LLC; STONEMOR GP, LLC;
TODOS TAMBIÉN CONOCIDOS
COMO STONEMOR PUERTO
RICO CEMENTERY Y/O SCI
PUERTO RICO FUNERAL AND
CEMENTERY Y TODOS
HACIENDO NEGOCIOS COMO
LAS MERCEDES MEMORIAL
PARK, CAMPO SANTO CRISTO
RESUCITADO; EDUARDO
FANTAUZZI DÁVILA;
PERSONAS A, B, C;
ASEGURADORA X, Y, ZLP

Querellados-Apelados

KLAN202201001

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

Caso Núm.:
PO2019CV00401

Sobre:
Despido,
Represalias,
Hostigamiento
Sexual

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró
Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de febrero de 2023.

La Sra. María del Carmen Batiz Ruiz (señora Batiz) solicita que este Tribunal revise la *Sentencia Sumaria* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (TPI). En esta, el TPI declaró ha lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentó Stonemor Puerto Rico, LLC. (Stonemor). En consecuencia, desestimó la reclamación por despido injustificado y represalias que instó la señora Batiz.

Se confirma la determinación del TPI.

I. Tracto Procesal

El 6 de febrero de 2019, la señora Batiz presentó una *Querella*¹ contra Stonemor Puerto Rico LLC, Stonemor Partners, LP, Stonemor GP, LLC, Stonemor Puerto Rico Cemetery and Funeral, Inc., David Meyers, Sean McGrath (conjuntamente, Stonemor) y el Sr. Eduardo Fantauzzi Dávila (señor Fantauzzi) por despido, represalias y hostigamiento sexual. Relató que trabajó para Stonemor desde el 19 de octubre de 2011 hasta que se le despidió sin causa justa el 2 de enero de 2019. Alegó que el señor Fantauzzi incurrió en hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil. Indicó que, después de que informó sobre el alegado hostigamiento, Stonemor tomó represalias en su contra, lo que incluyó una suspensión de empleo y un traslado. Solicitó \$500,000.00 por concepto de daños emocionales; la reinstalación en su empleo y el pago de haberes y daños económicos, entre otros remedios estatutarios.

Por su parte, Stonemor y el señor Fantauzzi presentaron una *Contestación a Querella*.² Señalaron que Stonemor efectuó una investigación y no pudo corroborar las alegaciones de la señora Batiz en contra del señor Fantauzzi. Argumentaron que la señora Batiz incurrió en un patrón de conducta impropia y que se le despidió después de adoptar un procedimiento de disciplina progresiva. Negaron que ocurrieran actos de

1 El pleito se instó bajo el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRÁ 3118 *et seq.* El 24 de julio de 2019 el TPI convirtió el procedimiento en uno ordinario. Así lo notificó el 1 de agosto de 2019.

2 Apéndice de *Apelación*, pág. 81.

hostigamiento sexual y represalias. En lo pertinente, levantaron la defensa afirmativa de prescripción.

Luego de varios trámites procesales, el 11 de noviembre de 2019, Stonemor y el señor Fantuazzi presentaron una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial por Prescripción y Solicitud de Sanciones*. El 6 de marzo de 2020, el TPI emitió una *Sentencia Sumaria Parcial por Prescripción*.³ Destacó que la señora Batiz declaró en la deposición que el último acto de hostigamiento sexual ocurrió en noviembre o diciembre de 2017. Indicó que el término de un año había prescrito cuando se presentó la *Querella*. Descartó que la queja interna interrumpiera el término más enfatizó que, en su deposición, la señora Batiz admitió que no informó todos los incidentes durante la investigación, por lo que su queja interna no tiene perfecta identidad con la *Querella*. Desestimó con perjuicio la reclamación por hostigamiento sexual.

Tras varios trámites procesales, entre los cuales se encuentra la correspondiente *Reconsideración* de la señora Batiz, esta presentó una *Apelación*. Este Tribunal confirmó la determinación del TPI, a saber, que las quejas internas de la señora Batiz y la subsecuente investigación no tuvieron el efecto de paralizar el transcurso del término prescriptivo y que, por lo tanto, la causa de acción de hostigamiento sexual estaba prescrita.⁴

Ante esto, el 5 de mayo de 2020, Stonemor presentó ante el TPI una *Moción de Sentencia Sumaria*.⁵ Argumentó que procedía la resolución sumaria del pleito ya que la

3 *Íd.*, pág. 94.

4 Además, este Tribunal desestimó la *Querella* en contra del señor Fantuazzi por considerar que no había reclamación alguna por la cual este pudiera responder. Véase, KLAN202000692.

5 Apéndice de *Apelación*, pág. 105.

señora Batiz exhibió un patrón de insubordinación e incumplimiento con las directrices de Stonemor. Añadió como hecho incontrovertido que la señora Batiz fue objeto de disciplina progresiva y de múltiples quejas de sus compañeros.

En cuanto al planteamiento de represalias, Stonemor indicó que ninguna de las personas que, alegadamente, tomaron represalias en contra de la señora Batiz tenía el poder decisonal en cuanto a su empleo. Añadió que las personas que tomaron decisiones con relación a las alegadas acciones adversas de empleo de la señora Batiz no tenían conocimiento de que ella había presentado una queja ante la Vicepresidenta Regional de Ventas, la Sra. Alina Souto (Vicepresidenta Regional de Ventas). En fin, Stonemor mantuvo que no incurrió en acto alguno de represalias ya que el despido no se dio en respuesta a una actividad protegida, sino al patrón de conducta de la señora Batiz el cual generó reiteradas acciones disciplinarias, muchas de las cuales precedían la queja que presentó ante la Vicepresidenta Regional de Ventas.

Ante esto, el 23 de noviembre de 2021, la señora Batiz presentó su *Oposición a Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de la [señora Batiz]*.⁶ Sostuvo que los reconocimientos por sus labores prolíficas en ventas que Stonemor le otorgó a través de los años tuvieron el efecto de condonar las acciones disciplinarias. Indicó que el historial disciplinario surgió luego de los actos de hostigamiento sexual que alegó. Además, puntualizó que las acciones disciplinarias de los años 2012, 2015 y 2016 eran remotas

⁶ *Íd.*, pág. 251.

por lo que no podían tomarse en consideración. Explicó que la toma de fotos a sus compañeros se justificó ya que ellos habían hecho lo propio. Reiteró que Stonemor incurrió en represalias al obstaculizar su desempeño laboral, no proveerle uniforme y tarjetas de presentación, entre otros.

El 20 de enero de 2022, Stonemor presentó una *Réplica a "Oposición a Sentencia Sumaria de Stonemor"* y *Oposición a "Solicitud de Sentencia Sumaria de la Demandante"*.⁷ El 15 de septiembre de 2022, el TPI emitió una *Sentencia Sumaria*. Declaró ha lugar la Moción de Sentencia Sumaria de Stonemor y desestimó la Demanda en su totalidad.⁸

El 3 de noviembre de 2022, la señora Batiz presentó una *Solicitud de Determinaciones Iniciales y/o Adicionales y/o Reconsideración*.⁹ El TPI la declaró no ha lugar mediante una *Resolución* que notificó el 9 de noviembre de 2022.¹⁰ Inconforme, el 9 de diciembre de 2022, la señora Batiz presentó una *Apelación*. Planteó los siguientes errores:

Primer error: Erró el [TPI] al [declarar] HA LUGAR la [Moción de Sentencia Sumaria de Stonemor] y desestimar con perjuicio la Demanda teniéndose múltiples hechos controversia.

Segundo error: Erró el [TPI] al admitir hechos sometidos por [Stonemor] en su [M]oción de [S]entencia [S]umaria inadmisibles.

Tercer error: Erró el [TPI] al no atender la Solicitud de Sentencia Sumaria de la [señora Batiz] como una sin oposición, y declararla HA LUGAR.

Cuarto error: Erró el [TPI] al interpretar el principio de la presunción de despido en la Ley 4-2017 y en particular en este caso.

7 *Íd.*, pág. 333.

8 *Íd.*, pág. 1.

9 *Íd.*, pág. 64.

10 *Íd.*, pág. 67.

El 23 de enero de 2023, Stonemor presentó su *Alegato de la Parte Apelada*. Arguye que la señora Batíz admitió 22 de los 46 hechos que Stonemor incluyó en su Moción de Sentencia Sumaria pero no se expresó en cuanto a los 24 restantes. Sostiene que estos hechos deben darse por admitidos e incontrovertidos. Además, indica que la relación de hechos en la Solicitud de Sentencia Sumaria de [la señora Batiz] no cumple con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *infra*.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, se resuelve.

II. Marco Legal

a. Moción de Sentencia Sumaria

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo de la sentencia sumaria. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Este recurso permite que una parte establezca que no existe una controversia sustancial que amerite dilucidarse en un juicio. Así, el tribunal está en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias que plantean las partes ante sí. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 195 DPR 769, 784-785 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, *supra*, págs. 224-227. El propósito principal de este mecanismo procesal es que se materialice una solución justa, rápida y económica en casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que pueda prescindirse del juicio. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La persona que promueva la resolución sumaria de un caso tiene que presentar una moción que esté fundamentada en cualquier evidencia (o declaraciones

juradas) que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. "Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable." José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. J.T.S. 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que activa la reclamación no puede ser especulativa o abstracta, sino real. Entiéndase, de naturaleza tal que "permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". *Meléndez v. M. Cuevas, supra*, pág. 110 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

La resolución sumaria corresponde solo cuando surge —con precisión y claridad— que el promovido por la solicitud no puede prevalecer, bajo supuesto de hechos alguno, y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. La duda debe establecer una controversia verdadera y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Meléndez v. M. Cuevas, supra*, pág. 110; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, *supra*, págs. 213-214.

Al dictar una sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que se acompañan con la moción solicitando la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (2) determinar si el oponente

controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994).

De encontrarse presente algún hecho material en controversia, no podrá utilizarse el mecanismo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Por el contrario, de no existir tal controversia de hecho, el tribunal deberá dictar sentencia a favor del promovente de la solicitud de sentencia sumaria si el derecho le favorece a este último. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*, pág. 227. Por ende, el promovente tiene que plantear su derecho con claridad. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt., supra*, pág. 785; *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 110. De existir dudas sobre la existencia de una controversia de hechos, deben resolverse en contra del promovente, ya que este mecanismo procesal no permite que el tribunal dirima cuestiones de credibilidad. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 610 (2000).

La parte promovida por una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar meramente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. Más bien, está obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo hizo la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c); *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt., supra*, pág. 786; *Nieves Díaz v. González Massas, supra*, pág. 848. La oposición debe puntualizar:

[A]quellos hechos propuestos que se pretenden controvertir y [...] someter hechos materiales adicionales que [se] alega no están en disputa y que impiden que se dicte una sentencia sumaria en su contra. Claro está, para cada uno de estos supuestos deberá hacer referencia a la prueba específica que sostiene su

posición según exige la Regla 36.3. En otras palabras, la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa. León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20, 44 (2020). (Énfasis suplido).

Además, la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en controversia los hechos que presentó el promovente. También debe quedar claro que las declaraciones juradas que no contengan hechos específicos que las apoyen no tienen valor probatorio para demostrar lo que en ellas se concluye. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R., supra*, págs. 215-216; *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714, 721 (1986). En todo caso, la doctrina establece que los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria deben verse en la forma más favorable a la parte que se opone a la moción, concediéndole el beneficio de toda inferencia que razonablemente pueda derivarse de ellos. *Corp. Presiding Bishop. v. Purcell, supra*, pág. 720.

En fin, el tribunal dictará sentencia sumariamente si los documentos presentados demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede la petición del promovente. Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que existe entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

La Regla 36 de Procedimiento Civil también exige unos requisitos de forma que debe cumplir el promovente de la resolución sumaria, así como el opositor. Si el promovente de la moción no cumple con los requisitos de

forma, el tribunal no estará obligado a considerar su solicitud. En el caso de que quien incumpla con los requisitos de forma sea el opositor, el tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente si así procediera en derecho. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 111; *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, págs. 432-433.

En cuanto a la facultad revisora de este Tribunal, en *Meléndez v. M. Cuebas*, el Foro Máximo aclaró el estándar de revisión que se debe utilizar al evaluar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. A saber, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que a los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar una sentencia sumariamente. En esta tarea, este Tribunal solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el TPI y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde, únicamente, al TPI en el ejercicio de su discreción sana. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). La revisión de este Tribunal es *de novo*. En esta debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 118.

En nuestra revisión *de novo* se exige que este Tribunal se asegure que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición correspondiente, cumplen con los requisitos de forma que requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, este Tribunal deberá enumerar los hechos que están en controversia y aquellos

que están incontrovertidos. Finalmente, este Tribunal debe revisar si el TPI aplicó correctamente el derecho a los hechos planteados. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 119.

b. Ley 80

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, también conocida como la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRA SEC. 185a, et. seq. (Ley 80) ofrece una protección valiosa a aquellos empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado y despedidos injustificadamente de su trabajo. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 36-38 (2020). Esta procura proteger a los trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). Esta ley debe interpretarse liberalmente y de la manera más favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Art. 1 de la Ley 80, *supra*, dispone que "todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa" tiene derecho a una indemnización conocida como la mesada. La mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado al que se le despidió injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(b), establece el estándar de causa justa como una limitación a toda acción de despido por parte del patrono. La causa justa libera al patrono del pago de la mesada. No

obstante, "no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". 29 LPRA sec. 185(b). Es decir, la Ley 80 pretende desalentar y penalizar "la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio". *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010), citando a CR Carrión Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono*, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997).

El Art. 2 de la Ley 80, *supra*, describe algunas situaciones que pueden justificar un despido. *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). Entre estas, reconoce las instancias que son atribuibles a la conducta del empleado. 29 LPRA sec. 185(b). En este sentido, los incisos (a) y (c) del referido artículo disponen que será justa causa para el despido "[q]ue el obrero incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada" y/o la "[v]iolación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado", respectivamente. (Énfasis suplido).

A esos fines, constituye causa justa para despedir "aquella fundada en las necesidades de la empresa y que pueda ser descrita como una transacción lícita y en el curso de los negocios". *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742 ,768 (2016); *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 209 DPR 759, 786

(2022). Desde esa perspectiva, el despido por causa justa "es aquel que delimita las circunstancias en que [e]ste se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono". *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 706, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

En virtud de ello, el patrono tiene la autoridad de establecer aquellas reglas que entienda razonables. Constituye parte del contrato de trabajo el manual que contenga las reglas, los reglamentos y las normas del trabajo, como también los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado. De ordinario, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. En servicio de esto, el ordenamiento fomenta la implementación de un proceso disciplinario gradual o de disciplina progresiva. Ello, con el propósito de sancionar, orientar y advertir al empleado sobre la conducta no deseada y las consecuencias que tendría continuar con esta.¹ Ahora, conforme se indicó, un despido en violación a este procedimiento también resultaría en un despido injustificado. (Énfasis nuestro). *COPR V. SPU*, 181 DPR 299 (2011); *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR 734 (2007).

En síntesis, el ordenamiento dispone que el despido será justificado si el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado tarde o negligentemente su trabajo, o en violación a las normas aplicables; o (3) ha violado

reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento, los cuales le han sido suministrados oportunamente. Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*; *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 37 (2020).

Ahora bien, se ha reconocido que la Ley 80 "no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran". *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979); *Torres Solano v. PRTC*, 127 DPR 499 (1990). No obstante, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. A su vez, los beneficios y privilegios que allí se establecen constituyen derechos del empleado y un despido en violación a estos también resultaría en un despido injustificado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-776 (1992).

Cabe resaltar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, *supra*, pág. 774. Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, *supra*, pág. 232; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011). En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 379 (2001).

En suma, no existe una obligación absoluta de indemnizar a un empleado contratado sin tiempo determinado que ha sido despedido de su empleo. Esa obligación solo surge cuando se despide al empleado caprichosa o arbitrariamente, sin una causa, razón o motivo que justifique que el patrono prescinda de sus servicios. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co., supra*, 786. Es decir, solo en la eventualidad de que se demuestre que no medió causa justa para el despido, el patrono vendrá obligado a indemnizar al obrero con la mesada. *Íd.*, pág. 771. Véase, además, 29 LPRA sec. 185(a).

c. Ley 115

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, también conocida como la *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*, 29 LPRA sec. 194, et. seq. (Ley 115), prohíbe que se tomen represalias en contra de un empleado que ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759 (2011). Su interpretación judicial debe ser amplia, de manera que garantice la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, las dudas en cuanto a su aplicación deben resolverse a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, pág. 688. El Tribunal Supremo determinó que la Asamblea Legislativa no tuvo la intención de limitar el alcance de las protecciones ofrecidas por la Ley 115, únicamente, a expresiones

realizadas en procesos investigativos. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394 (2011). En *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000), el Tribunal Supremo, tras un análisis minucioso del historial legislativo encontró que nuestra ley general de represalias amplió la protección del empleado contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento. 29 LPRa sec. 194a.11

El Art. 2 de la Ley 115, a su vez, establece que cualquier persona que alegue una violación al estatuto puede instar una acción civil en contra de su patrono dentro del término de tres años de ocurrida la violación y solicitar que "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". 29 LPRa sec. 194b. 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 [la Ley]". *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, supra*, 393.

Para establecer un caso *prima facie* de represalias bajo la Ley 115, el empleado tendrá que probar que:

- (1) participó en una actividad protegida por la ley;
- (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono; y que
- (3) existe un nexo causal entre la conducta protegida y

11 Entiéndase, las *actividades protegidas* son testimonios, expresiones o información que el empleado "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". 29 LPRa sec. 194a.

la acción disciplinaria adversa del patrono. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, supra*, págs. 393-394. (Énfasis suplido). En cuanto al primer criterio, como se indicó, nuestro Tribunal Supremo determinó que la actividad protegida se entiende como cualquier testimonio o información ofrecida en cualquier foro. *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc., supra*, pág. 164. Para cumplir con el segundo criterio, corresponde demostrar que hay proximidad temporal entre la acción adversa y la alegada actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, supra*, págs. 399-400.

Para establecer el nexo causal, entre el inciso (1) y (2) reseñado arriba, esto es, cumplir con el tercer criterio, la acción adversa tiene que haber ocurrido al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 399-400. El peso del criterio de proximidad temporal es causa de división en la esfera federal. Al interpretarlo, nuestro Tribunal Supremo indicó que la proximidad temporal como prueba de causalidad dependerá de cuan cerca en el tiempo estén la actividad protegida y la acción adversa. *Íd.*, págs. 398-399. Así, el Tribunal Supremo estimó que el elemento de proximidad temporal resulta suficiente si la acción adversa se lleva a cabo inmediatamente luego de que el empleado informe al patrono que ha llevado a cabo una actividad protegida. A medida que aumente el tiempo entre la actividad protegida y la acción adversa, el criterio de proximidad temporal tendrá menos peso a la hora de comprobar que existe un nexo causal. *Íd.*, pág. 399. El Tribunal Supremo

concluyó que, para poder probar un caso *prima facie* de represalias, el empleado debe demostrar que la acción adversa ocurrió a *poco tiempo* de llevarse a cabo la actividad protegida.¹² *Íd.*, págs. 399-400.

Ahora bien, el criterio de proximidad temporal resulta insuficiente para comprobar la existencia de un nexo causal en los casos que la acción adversa no ocurra dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como *poco tiempo*. En dichas instancias, el empleado deberá presentar evidencia que demuestre que: (1) se le trató de forma distinta a otros empleados; (2) existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) 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. Esto obliga que el acercamiento sea, necesariamente, caso a caso. *Íd.*

Una vez el empleado establece el caso *prima facie*, se genera una presunción *juris tantum* a favor de este y el peso de la prueba se transfiere al patrono. Este deberá demostrar que el despido, traslado o cambio en los términos, compensación, condiciones o beneficios, fue válido, motivado por razones distintas no relacionadas con la acción protegida ejercida por el

12 En *Feliciano Martes*, nuestro Tribunal Supremo concluyó que un despido a los 4 días de haber presentado una reclamación bajo la Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal (SINOT); Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRA sec. 201 *et seq.* constituía "suficiente *proximidad temporal* para inferir que existe un nexo causal entre ambos eventos." *Íd.* pág. 410 (Énfasis en original). También aquí, y luego de analizar el *test* bajo la jurisprudencia federal, el Tribunal Supremo intimó que la acción adversa del patrono debe suceder "al poco tiempo" a la acción protegida del empleado. Nótese que, al respecto, nuestra Curia Máxima se refirió a la definición de la palabra *subsiguiente* que confirió la Real Academia Española. Esta definición, indicó, denota un acto "[q]ue sigue inmediatamente a aquello que se expresa o sobreentiende". *Íd.* pág. 399.

empleado. Si el patrono cumple con lo anterior, el empleado deberá demostrar que la razón que alegó el patrono es un pretexto para la acción adversa. Artículo 2(c), *supra*; *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*, 446 (2012) *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 362 (2009).

III. Discusión

Según se indicó en la Sección II (A) de esta *Sentencia*, este Tribunal se rige por los mismos criterios que el TPI a la hora de determinar si procede dictar una sentencia sumaria. Corresponde, pues, realizar un examen de *novo*. Este Tribunal adelanta que resultan inmeritorios los primeros tres señalamientos de error que planteó la señora Batiz.

En primer lugar, este Tribunal debe determinar si las partes cumplieron con los requerimientos de forma que exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Este Tribunal examinó la Moción de Sentencia Sumaria de Stonemor y la Oposición a Sentencia Sumaria que presentó la señora Batiz. Además, evaluó la Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de la [señora Batiz]. Se desprende que la Moción de Sentencia Sumaria que presentó Stonemor cumple con la Regla 36.3, *supra* ya que establece en detalle los hechos que, a su juicio, no están en controversia y los vincula a la prueba documental que obra en el expediente. A manera de ejemplo, Stonemor: (1) hizo referencia directa a las acciones disciplinarias que obran el expediente; (2) evidenció las quejas que sometieron diversos compañeros de trabajo en contra de la señora Batiz; (3) presentó el acuse de recibo del Manual de Empleados

por la señora Batiz;¹³ y (4) mostró los esfuerzos que llevó a cabo para investigar los reclamos de la señora Batiz.¹⁴ No obstante, la señora Batiz sostiene que el TPI admitió hechos inadmisibles contenidos en la Moción de Sentencia Sumaria de Stonemor. A pesar de esto, no detalla, y este Tribunal tampoco identifica, hechos inadmisibles en dicha Moción de Sentencia Sumaria.

En cambio, como bien apunta Stonemor en su Réplica a "Oposición a Sentencia Sumaria de Stonemor" y Oposición a "Solicitud de Sentencia Sumaria de la Demandante", la Oposición a Sentencia Sumaria y la Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de la [señora Batiz] se basaron, únicamente, en alegaciones conclusivas sin apoyo en prueba documental. En ambas, la señora Batiz reiteró que su despido no se justifica y que sufrió represalias tras reportar los incidentes de hostigamiento sexual. Adviértase que, por ejemplo, la señora Batiz se apoyó en una declaración que ella misma prestó en la cual: (1) catalogó su traslado a Las Mercedes Memorial como un acto de represalias (a pesar de que la señora Batiz fue quien solicitó tal traslado el 12 de febrero de 2018)¹⁵; (2) sostuvo que el *Formulario de Medidas Disciplinarias* de 8 de marzo de 2018 fue un acto de represalias (a pesar de que la señora Batiz admitió tomar las fotos a sus compañeros sin el consentimiento de estos)¹⁶; e (3) indicó que contaba con una autorización para usar la falda por la cual se le amonestó por uso de vestimenta inapropiada (a pesar de que en el expediente no obra evidencia de dicha

13 Apéndice de *Apelación*, págs. 213-219 y 233-238.

14 *Íd.*, págs. 182, 183, 187-191, 191-200, 202-204 y 222- 225.

15 *Íd.*, págs. 168 y 173.

16 *Íd.*, pág. 138.

autorización y, en cambio, obran amonestaciones por vestimenta inapropiada).¹⁷

Se sabe que bajo el ordenamiento jurídico que aplica, para derrotar una moción de sentencia sumaria, no basta con presentar meras afirmaciones.¹⁸ Más allá, el Tribunal Supremo ha establecido que "debe tenerse presente que en un procedimiento de sentencia sumaria las declaraciones juradas que contienen sólo conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio, siendo, por lo tanto, insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye". *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, 722 (1986). A la luz de ello, este Tribunal concluye que la Oposición a Sentencia Sumaria de la señora Batiz no satisface el estándar riguroso que se requiere para controvertir los hechos y derrotar un procedimiento sumario. También, este Tribunal concluye que los hechos que incluyó la señora Batiz resultan especulativos y no permiten concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Más allá de esto, las relaciones de hechos de ambos escritos no indican los párrafos o las páginas de la declaración jurada que les apoyan.

En segundo lugar, según se adelantó en la Sección II (A) de esta *Sentencia*, no se dictará sentencia sumaria en los casos donde existan controversias de hechos materiales y esenciales. En este caso, a la luz de la normativa que rige, se determina que la prueba que acompañó los escritos de Stonemor

¹⁷ *Íd.*, págs. 187, 226-228.

¹⁸ Véase, *Meléndez v. M. Cuebas*, pág. 136; *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, *supra* págs. 215-216; *Flores v. Municipio de Caguas*, *supra*, pág. 525.

demonstró que no hay hechos materiales o sustanciales en controversia que impidan la resolución sumaria de este caso. Ocurre lo contrario, esto es, los hechos incontrovertidos aconsejan la disposición sumaria. De hecho, la señora Batiz admitió, de manera expresa, los hechos núm. 1-6, 18, 21, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 42, 43, 44 de la Moción de Sentencia Sumaria de Stonemor. Sobre los restantes, la señora Batiz tampoco los controvirtió de manera efectiva. Lo cierto es que la Oposición a Sentencia Sumaria que presentó la señora Batiz consta de alegaciones y declaraciones conclusivas ausentes de validación mediante la evidencia documental que obra en el expediente. La Solicitud de Sentencia Sumaria que presentó la señora Batiz también adolece de estos defectos e incluye hechos inmateriales a la controversia. Para mejor comprensión, algunos ejemplos de hechos carentes de o contradichos por evidencia:

1. La señora Batiz arguye que la administración le había autorizado transferir el teléfono privado de la compañía a su celular. (En el expediente no existe evidencia de tal autorización).¹⁹
2. La señora Batiz sostiene que el Sr. Wilfredo Torres, Gerente de Ventas (Gerente de Ventas), no interpretó el texto del 7 de febrero de 2018 como una falta de respeto. (En el expediente no existe evidencia que así lo acredite, más se identificó un correo electrónico reportando el incidente).²⁰
3. La señora Batiz asegura que no grabó a nadie en el empleo. (En su deposición, la señora Batiz admitió grabar las voces de sus compañeros de trabajo).²¹

Esta lista refleja que la señora Batiz se valió de justificaciones carentes de fundamentación. Estas,

19 Apéndice de *Apelación*, pág. 270.

20 *Íd.*, pág. 196.

21 *Íd.*, pág. 143.

conforme el ordenamiento, no limitan la capacidad del TPI para disponer de este caso por la vía sumaria.

A continuación, este Tribunal se refiere a ciertos hechos, los cuales, según el TPI —y este Tribunal coincide— no están en controversia, y los adopta con algunas modificaciones para mayor uniformidad. Este Tribunal, también, suprime otros que estima irrelevantes para dilucidar la controversia o que no pudo corroborar con la evidencia que obra en el expediente:²²

1. Stonemor es una compañía que es dueña y administradora de cementerios y funerarias en varios estados y en Puerto Rico.²³
2. La señora Batiz comenzó a trabajar en Stonemor el 19 de octubre de 2011.²⁴
3. La señora Batiz comenzó como Administradora de Localidad (“Location Administrator”) y luego ocupó la posición de Consejera de Familia (“Family Services Counselor”) hasta la fecha de su despido.²⁵
4. La señora Batiz estuvo asignada Las Mercedes Memorial desde el 19 de octubre de 2011 hasta abril 2012. En dicha fecha fue transferida al Camposanto Cristo Resucitado en donde se mantuvo hasta el 27 de febrero de 2018. Stonemor la transfirió en esa fecha, nuevamente, a Las Mercedes Memorial Park.²⁶
5. Del 28 de febrero de 2018, hasta la fecha de su despido, el 2 de enero de 2019, la señora Batiz estuvo asignada a Las Mercedes Memorial Park.²⁷
6. La señora Batiz recibió el *Manual de Empleado*.²⁸
7. El 5 de marzo de 2012, la señora Batiz recibió un *Aviso de Acción Disciplinaria* por no notificar una tardanza con anterioridad a su ocurrencia.²⁹

²² La señora Batiz admitió los hechos 1-5, 15, 17-18, 21-24, 27-29, 33-35. Sobre el resto no se expresó o no los controvertió efectivamente.

²³ Apéndice de *Apelación*, pág. 126.

²⁴ *Íd.*, pág. 70.

²⁵ *Íd.*, pág. 173.

²⁶ *Íd.*, pág. 261.

²⁷ *Íd.*, pág. 173.

²⁸ *Íd.*, pág. 219.

²⁹ *Íd.*, pág. 174.

8. El 12 de diciembre de 2012, la señora Batiz recibió una amonestación escrita por aplicar un descuento no autorizado a un cliente.³⁰
9. El 5 de mayo de 2015, la empleada Yahaira Carcaño Rivera se quejó de que la señora Batiz le faltó el respeto delante de clientes.³¹
10. El 5 de mayo de 2015, el Gerente de Ventas, y supervisor directo de la señora Batiz al momento, el Sr. Francisco Rodríguez Gordils (señor Rodríguez Gordils), se quejó de actos de insubordinación por parte de la señora Batiz.³²
11. El 4 de junio de 2015, la Vicepresidenta Regional de Ventas, el señor Rodríguez Gordils, y la Especialista de Recursos Humanos, la Sra. Omayra Sánchez (Especialista de Recursos Humanos), se reunieron con la señora Batiz para discutir actos de insubordinación, problemas de comunicación, mal uso de mensajes de texto, vestimenta inadecuada, negativa a discutir documentos y comentarios fuera de lugar.³³
12. El 11 de agosto de 2015, Edith Cruz, *Office Manager*, se quejó del trato que recibió por parte de la señora Batiz.³⁴
13. El 7 de diciembre de 2015, Alexis Rivera, compañero de trabajo de la señora Batiz, envió un correo electrónico a la Especialista de Recursos Humanos y al señor Rodríguez Gordils quejándose del trato y la conducta poco profesional de Batiz.³⁵
14. Al 22 de septiembre de 2016, Stonemor había recibido quejas adicionales sobre la señora Batiz que consistían en que esta lavaba su vehículo personal en el lugar de trabajo en horas laborables, no cumplía con la política de vestimenta, fumaba en áreas no designadas, y hacía comentarios negativos de compañeras, entre otros.³⁶
15. El 29 de enero de 2018, la señora Batiz se reunió con la Vicepresidenta Regional

30 *Íd.*, pág. 175.

31 *Íd.*, pág. 177.

32 *Íd.*, pág. 179.

33 *Íd.*, pág. 183.

34 *Íd.*, pág. 184.

35 *Íd.*, pág. 186.

36 *Íd.*, pág. 187.

de Ventas sobre preocupaciones de Batiz en cuanto a compañeros de trabajo. La Vicepresidenta Regional de Ventas recomendó cambiar a la señora Batiz de localidad a Las Mercedes Memorial Park.³⁷

16. El 7 y 8 de febrero de 2018, Heydi Toro y Paola Vega, compañeras de trabajo de la señora Batiz, se quejaron de que esta transfirió la línea de teléfono del Cementerio a su teléfono privado y les tomó fotos sin su consentimiento.³⁸
17. El 7 de febrero de 2018, la señora Batiz le envió un mensaje de texto al Gerente de Ventas con copia al Vicepresidente Regional de Operaciones, el señor Fantauzzi, en el cual se dirige al Gerente de Ventas de la siguiente manera: "trabajar y dejarnos de tonterías. YO SI TRABAJO".³⁹
18. El 12 de febrero de 2018, la Especialista de Recursos Humanos se reunió con la señora Batiz y otros empleados para investigar las quejas presentadas por sus compañeras.⁴⁰ La señora Batiz solicitó ser trasladada del Cementerio Camposanto Cristo Resucitado a Las Mercedes Memorial Park en Ponce. De la minuta de dicha reunión surge que la señora Batiz se quejó de múltiples situaciones con sus compañeros de trabajo.⁴¹
19. El 13 de febrero de 2018, la Vicepresidenta Regional de Ventas, nuevamente, recomendó el traslado de la señora Batiz a Las Mercedes Memorial Park tras una queja de Batiz referente a un altercado con dos compañeros de trabajo.⁴²
20. El 13 de febrero de 2018, Reinaldo Matos e Idali Montes, compañeros de la señora Batiz, reportaron a Recursos Humanos un incidente ocurrido ese mismo día con la señora Batiz.⁴³
21. El 28 de febrero de 2018, la señora Batiz fue transferida a Las Mercedes Memorial Park.⁴⁴
22. El 8 de marzo de 2018, la Especialista de Recursos Humanos y el señor Fantauzzi se reunieron con la señora Batiz y le

37 *Íd.*, pág. 190.

38 *Íd.*, págs. 191, 193.

39 *Íd.*, pág. 196.

40 *Íd.*, pág. 197.

41 *Íd.*, págs. 168, 173.

42 *Íd.*, pág. 200.

43 *Íd.*, pág. 201.

44 *Íd.*, pág. 202.

entregaron un *Formulario de Medidas Disciplinarias* catalogado como una advertencia final por escrito. El formulario enfatizó, entre otras cosas, que: "esta terminantemente prohibido grabar a sus compañeros de trabajo".⁴⁵ Además, se le suspendió a la señora Batiz de su empleo por cuatro (4) días. Finalmente, la Especialista de Recursos Humanos y el señor Fantauzzi hablaron con la señora Batiz sobre el mensaje de texto con un tono irrespetuoso que le envió al Gerente de Ventas el 7 de febrero de 2018.⁴⁶

23. El 9 de marzo de 2018, la señora Batiz presentó una queja a través de la Línea de Ética de Stonemor.⁴⁷
24. Brittany Rivera, *Human Resources Compliance and Employment Representative (Human Resources Compliance and Employment Representative)*, destacada en las oficinas de Stonemor en Pennsylvania, estuvo a cargo de la investigación que se comenzó a raíz de la queja presentada por Batiz el 9 de marzo de 2018.⁴⁸
25. La señora Batiz sabía que no podía tomar fotografías o grabar en el lugar de trabajo.⁴⁹
26. El 27 de julio de 2018, Josué González, compañero de trabajo de la señora Batiz, reportó que Batiz le tomó fotos sin su consentimiento.⁵⁰
27. El 16 de agosto de 2018, la Especialista de Recursos Humanos se reunió con la señora Batiz, a petición de esta última. En esta reunión la señora Batiz expresó múltiples quejas sobre el espacio de trabajo y el desempeño de los compañeros.⁵¹
28. El 4 de septiembre de 2018, la señora Batiz fue enviada a su casa por tener una falda corta, en violación a la Política de Vestimenta y Apariencia Personal de la Compañía. Ese mismo día, la señora Batiz envió un correo electrónico a la *Human Resources Compliance and Employment Representative* quejándose de la situación.⁵²

45 *Íd.*, pág. 205.

46 *Íd.*, pág. 202-205.

47 *Íd.*, págs. 151, 240.

48 *Íd.*, pág. 127.

49 *Íd.*, págs. 138, 215.

50 *Íd.*, pág. 221.

51 *Íd.*, págs. 222 y 223-225.

52 *Íd.*, págs. 226-233.

29. El 7 de septiembre de 2018, la *Human Resources Compliance and Employment Representative* envió un correo electrónico a la señora Batiz confirmando que, luego de examinar las cámaras, coincidía en que el largo de la falda no cumplía con la política de la Compañía.⁵³
30. El 4 de octubre de 2018, la *Human Resources Compliance and Employment Representative* envió una carta informando los resultados de la investigación referente a las alegaciones de hostigamiento sexual. Además, le reitera a la señora Batiz que "bajo ninguna circunstancia se le permite fotografiar o grabar videos de empleados sin su consentimiento".⁵⁴
31. El 31 de octubre de 2018, Edith Cruz Torres reportó que la señora Batiz tomó fotos a la Gerente, Wanda Hernández (Gerente), el 23 de octubre de 2018.⁵⁵
32. El 9, 15 y 20 de noviembre de 2018, se realizó una investigación sobre las fotos tomadas por la señora Batiz a la Gerente.⁵⁶
33. Del 22 de noviembre de 2018 al 2 de enero de 2019, la señora Batiz estuvo fuera del trabajo en una licencia bajo el Fondo del Seguro del Estado (Fondo).⁵⁷
34. Del 2012-2016, la señora Batiz recibió 21 premios por su desempeño sobresaliente como vendedora.⁵⁸
35. El 2 de enero de 2019, la señora Batiz fue despedida de su empleo.⁵⁹
36. Desiree Morales, Mayra Torres, Josué González, Griselle Suárez y Edith Cruz son compañeros de trabajo de la señora Batiz. Ninguno de ellos fue supervisor de la señora Batiz, ni tenían injerencia alguna en los términos y condiciones de empleo de la señora Batiz. Tampoco estuvieron envueltos o influyeron en decisión alguna relacionada al empleo de la señora Batiz en Stonemor.⁶⁰

53 *Íd.*, pág. 236.

54 *Íd.*, pág. 240.

55 *Íd.*, pág. 242.

56 *Íd.*, págs. 243-250.

57 *Íd.*, pág. 11.

58 *Íd.*, págs. 266, 268 y 309.

59 *Íd.*, pág. 70.

60 *Íd.*, págs. 167-168.

En tercer lugar, procede que este Tribunal examine si el TPI aplicó el derecho como corresponde. Como se indicó en la Sección II (B) de esta Sentencia, el ordenamiento dispone que el despido se justifica cuando el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado tarde o negligentemente su trabajo, o en violación a las normas aplicables; o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento, los cuales le han sido suministrados oportunamente. Ante esto, corresponde que este Tribunal evalúe si la señora Batiz incurrió en conducta que constituya justa causa para su despido. De igual manera, este Tribunal debe evaluar si Stonemor implementó un proceso disciplinario gradual o de disciplina progresiva. De los hechos incontrovertidos surge que la señora Batiz cometió, y Stonemor la corrigió y disciplinó por las conductas que siguen:

1. Llegar tarde.⁶¹
2. Aplicar descuentos no autorizados a clientes.⁶²
3. Faltar el respeto a la empleada Yahaira Carcaño.⁶³
4. Actuar de forma insubordinada respecto a su supervisor directo.⁶⁴
5. Demostrar negativa a discutir documentos de trabajo.⁶⁵
6. Hacer comentarios fuera de lugar.⁶⁶
7. Enviar mensajes de texto inapropiados al Gerente de Ventas.⁶⁷

61 *Íd.*, pág. 174.

62 *Íd.*, pág. 175.

63 *Íd.*, pág. 177.

64 *Íd.*, pág. 179.

65 *Íd.*, pág. 182.

66 *Íd.*

67 *Íd.*

8. Faltar el respeto a la *Office Manager*.⁶⁸
9. Comportarse de manera poco profesional con respecto al compañero de trabajo Alexis Rivera.⁶⁹
10. Lavar su vehículo personal en el lugar de trabajo en horas laborables.⁷⁰
11. Fumar en áreas no designadas.⁷¹
12. Hacer comentarios negativos de compañeros de trabajo.⁷²
13. Grabar y fotografiar, en cuatro ocasiones separadas, a sus compañeros de trabajo sin su consentimiento. Esto, a pesar de haber sido apercibida de que dicha conducta no estaba permitida.⁷³
14. Transferir la línea de teléfono del trabajo a su teléfono personal.⁷⁴
15. Enviar un mensaje de texto irrespetuoso al Gerente de Ventas, con copia al Vicepresidente Regional de Operaciones.⁷⁵
16. Discutir con sus compañeros.⁷⁶
17. Violar la Política de Vestimenta y Apariencia Personal de la Compañía.⁷⁷

El Manual de Empleados de Stonemor prohíbe incurrir en tales conductas de manera explícita.⁷⁸ De mayor importancia, estas fueron objeto de señalamientos correctivos y disciplinarios. Así lo comprueban las cinco acciones disciplinarias que se presentaron contra la señora Batiz;⁷⁹ los diez correos electrónicos que detallan las quejas de sus compañeros;⁸⁰ y las cinco minutas que detallan reuniones de la señora Batiz con la Especialista de Recursos Humanos, la Vicepresidenta

68 *Íd.*, pág. 184.

69 *Íd.*, pág. 186.

70 *Íd.*, pág. 187.

71 *Íd.*

72 *Íd.*

73 *Íd.*, págs. 192, 193, 221 y 248.

74 *Íd.*, pág. 191.

75 *Íd.*, pág. 196.

76 *Íd.*, pág. 201.

77 *Íd.*, pág. 236.

78 *Íd.*, págs. 213-218, 233-234 y 237-238.

79 *Íd.*, págs. 174, 175, 176, 205 y 250.

80 *Íd.*, págs. 177, 179, 184, 186, 191, 196, 201, 212, 221 y 242.

Regional de Ventas y el señor Fantauzzi.⁸¹ La señora Batiz no controvirtió ninguno de estos incidentes. Nótese que tales acontecimientos se recogieron en documentos contemporáneos a su ocurrencia.

A juicio de este Tribunal, la conducta que adoptó la señora Batiz establece razones de peso, relacionadas al buen y normal funcionamiento del cementerio las cuales justifican su despido de manera cabal. Como indica la Jueza Asociada señora Pabón Charneco en su Opinión de Conformidad en *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*, 193 DPR 920, 941-943 (2015):

[A]l analizar casos de despido al amparo de la [Ley 80] nuestro rol se limita a aplicar el texto de la ley, su jurisprudencia interpretativa, y las normas razonables contenidas en el reglamento del patrono, de haberlo. Si el despido cumple con los estándares jurisprudenciales pertinentes, el tribunal debe desestimar la reclamación de despido injustificado.

[...]

El hecho de que pensemos que un patrono debió considerar algún elemento al momento de despedir a un empleado, no significa que si no lo hizo ese despido automáticamente es injustificado. Lo esencial es analizar si la acción del patrono ... cumple con los requisitos jurisprudenciales que hemos desarrollado en ese tema, a saber: (1) que el despido esté respaldado por las normas de la empresa; (2) que esas normas sean razonables y, (3) que la conducta que dio lugar al despido sea tan lesiva que afecte el funcionamiento ordinario del negocio.

Por ende, espero que los tribunales inferiores se limiten al análisis anterior y cesen la práctica de colocarse en el lugar del Departamento de Recursos Humanos de un negocio al momento de analizar casos de despido injustificado. Nuevamente, en lo personal podemos pensar que, en una situación particular, como patronos del negocio, hubiésemos seguido otro curso de acción en lugar de despedir al empleado. No obstante, ni la [Ley 80], ni nuestros precedentes en este

81 *Íd.*, págs. 183, 197, 202, 223 y 248.

tema, ni la esencia de la función judicial nos permiten convertirnos en árbitros de cada decisión de recursos humanos en las empresas puertorriqueñas. Como jueces nos corresponde analizar y aplicar el derecho sin dejar que nuestro sentir personal, en cuanto a un despido en particular, permee las decisiones que emitimos.

En cuanto a la reclamación bajo la Ley 115, la señora Batiz indicó que su denuncia ante miembros de la gerencia de alegados actos de hostigamiento sexual por parte del señor Fantauzzi entre los meses de enero y febrero del 2018, constituyó una acción protegida. Tiene razón. Sin embargo, Stonemor la despidió el 2 de enero de 2019, esto es, aproximadamente un año luego de que esta efectuara su reclamo y transcurridos 10 meses luego de la última sanción. Es evidente que no se cumple con el criterio de *proximidad temporal* para establecer un nexo causal entre ambos.

Asimismo, la señora Batiz indicó que el 28 de febrero de 2018, Stonemor la trasladó al Cementerio Las Mercedes Memorial. A su juicio, esto también constituyó un acto de represalias. En efecto, dicho traslado puede catalogarse como una acción adversa subsiguiente.⁸² Además, cumple con el criterio de *proximidad temporal* ya que ocurrió a *poco tiempo* de que la señora Batiz presentara las quejas contra el señor Fantauzzi. Correspondía, entonces, que Stonemor rebatiera la presunción *juris tantum* que se activó ante el cumplimiento con el criterio de proximidad temporal. Stonemor rebatió tal presunción de manera incuestionable ya que se evidenció que la señora Batiz solicitó el traslado el 12 de febrero de 2018.⁸³ Eso es, lejos de

82 Artículo 2(c), *supra*; *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*, 446 (2012) S.L.G. *Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 362 (2009).

83 Apéndice de Apelación, pág. 173.

tratarse de un acto constitutivo de represalias, se trató, en todo caso, de una concesión que favoreció el interés de la señora Batiz; i.e., el traslado respondió a razones distintas no relacionadas con el acto protegido. De igual manera, el que Stonemor remitiera el *Formulario de Medidas Disciplinarias* el 8 de marzo de 2018 no puede interpretarse como un acto de represalias. A fin de cuentas, la propia señora Batiz admitió que incurrió en la conducta objeto de la amonestación.⁸⁴ Por ende, se concluye que el traslado, la medida disciplinaria, y el despido de la señora Batiz no satisfacen el estándar que exige la Ley 115.

Finalmente, como parte de los argumentos legales que la señora Batiz incluyó en su Solicitud de Sentencia Sumaria, añadió que se acogió a una licencia bajo el FDSE desde el 22 de noviembre de 2018 hasta el 2 de enero de 2019 luego de que su alergista, la Dra. Vylma Velázquez, la refiriera para una evaluación.⁸⁵ Esta carta, sin embargo, no está firmada y tampoco incluye información de contacto de la doctora Velázquez.⁸⁶ Independiente de si se trató de un referido *bona fide*, este Tribunal lo considera, para fines de esta revisión judicial, como una acción protegida pues el despido de la señora Batiz ocurrió el 2 de enero de 2019 (1 mes y 10 días luego de que se reportó al FDSE).⁸⁷ Al demostrar la *proximidad temporal* entre la actividad protegida y su despido, la señora Batiz estableció un nexo causal y

84 *Íd.*, pág. 138.

85 *Íd.*, pág. 154. La *Human Resources Compliance and Employment Representative* remitió los resultados de la investigación a la señora Batiz el 4 de octubre de 2018. *Íd.*, pág. 240.

86 *Íd.*, pág. 318.

87 El 12 de febrero de 2018, la señora Batiz solicitó un traslado del Cementerio Camposanto Cristo Resucitado a Las Mercedes Memorial Park en Ponce. *Íd.*, pág. 173.

configuró un caso *prima facie* de represalias. Ello, como se sabe, activa una presunción *juris tantum*. Ante esto, Stonemor tenía que rebatir dicha presunción y evidenciar que el despido fue motivado por razones no relacionadas a reportarse al FDSE. Este Tribunal concluye que Stonemor lo hizo. Previo a que la señora Batiz se acogiera a la licencia bajo el FDSE, y mucho antes del despido, obraban en el expediente las siguientes acciones disciplinarias, señalamientos correctivos y quejas:

5 de marzo de 2012 - *Aviso de Acción Disciplinaria* por no notificar una tardanza con anterioridad a su ocurrencia.⁸⁸

12 de diciembre de 2012 - amonestación escrita por aplicar un descuento no autorizado a un cliente.⁸⁹

5 de mayo de 2015 - queja de compañera de trabajo indicando que la señora Batiz le faltó el respeto delante de clientes.⁹⁰

5 de mayo de 2015 - queja del Gerente de Ventas reportando actos de insubordinación por parte de la señora Batiz.⁹¹

4 de junio de 2015 - reunión entre la Vicepresidenta Regional de Ventas, el señor Rodríguez Gordils y la señora Batiz para discutir actos de insubordinación, problemas de comunicación, mal uso de mensajes de texto, vestimenta inadecuada, negativa a discutir documentos y comentarios fuera de lugar.⁹²

11 de agosto de 2015 - queja de la *Office Manager* denunciando el trato que recibió por parte de la señora Batiz.⁹³

7 de diciembre de 2015 - queja de un compañero de trabajo denunciando el trato y la conducta poco profesional de la señora Batiz.⁹⁴

Al 22 de septiembre de 2016, Stonemor había recibido las siguientes quejas:

88 *Íd.*, pág. 174.

89 *Íd.*, pág. 175.

90 *Íd.*, pág. 177.

91 *Íd.*, pág. 179.

92 *Íd.*, pág. 183.

93 *Íd.*, pág. 184.

94 *Íd.*, pág. 186.

- a. lavar vehículo personal en el lugar de trabajo en horas laborables;
- b. no cumplir con la política de vestimenta;
- c. fumar en áreas no designadas,
- d. referirse al señor Fantauzzi como su novio;
- e. tomar fotos a la señora Vega sin su consentimiento;
- f. enviar mensajes de texto inapropiados al Gerente de Ventas;
- g. hacer comentarios negativos de compañeras.⁹⁵

7 y 8 de febrero de 2018 - queja sobre transferencia de línea de teléfono del Cementerio a teléfono privado, y sobre tomar fotos a compañeros sin consentimiento.⁹⁶

7 de febrero de 2018 - enviar el siguiente mensaje de texto al Gerente de Ventas con copia al señor Fantauzzi: "*trabajar y dejarnos de tonterías. YO SI TRABAJO*".⁹⁷

13 de febrero de 2018 - incidente con dos compañeros de trabajo.⁹⁸

8 de marzo de 2018 - entrega del *Formulario de Medidas Disciplinarias* catalogado como una advertencia final por escrito y suspensión por 4 días.⁹⁹

27 de julio de 2018 - tomar fotos a compañero sin consentimiento.¹⁰⁰

4 de septiembre de 2018 - vestimenta inapropiada.¹⁰¹

31 de octubre de 2018 - tomar fotos a la Gerente sin consentimiento.¹⁰²

En su Solicitud de Sentencia Sumaria, y en su Apelación, la señora Batiz indica que estos eventos disciplinarios son remotos, hay que descartarlos, no se deben tomar en consideración ya que "obviamente el

95 *Íd.*, pág. 187.

96 *Íd.*, págs. 191, 193.

97 *Íd.*, pág. 196.

98 *Íd.*, pág. 201.

99 *Íd.*, pág. 205.

100 *Íd.*, pág. 221.

101 *Íd.*, págs. 226-233.

102 *Íd.*, pág. 242.

patrono se l[o]s perdonó" puesto que premió su desempeño en ocasiones posteriores, y que eran sus compañeros quienes le causaban los problemas. No tiene razón. Las acciones disciplinarias y el despido no se relacionaron a las ejecutorias de la señora Batiz como vendedora, sino a su conducta reiterada y displicente en el espacio laboral. La prueba documental no controvertida habla por sí sola.¹⁰³ La ubicación temporal de tales sanciones también es inmaterial. Si algo, denota el período prolongado que discurrió antes de que Stonemor tomara la determinación de prescindir de los servicios de la señora Batiz.

Este cuadro fáctico evidencia que la señora Batiz incurrió en un patrón de conducta desordenada que afectó el buen y normal funcionamiento de Stonemor por un periodo de 6 años. La señora Batiz no demostró que estos incidentes fueran un pretexto para su despido. Ocurrió lo opuesto. Stonemor evidenció que apercibió a la señora Batiz mediante múltiples reuniones y amonestaciones verbales, correos electrónicos, y acciones disciplinarias, de la impropiedad de su conducta. Esta hizo caso omiso. Queda claro que su despido no fue un acto de represalias, sino la consecuencia de años de quejas de sus compañeros, señalamientos correctivos, comportamientos impropios y acciones disciplinarias.

Atendido esto, obliga concluir que, al despedir a la señora Batiz, Stonemor no incurrió en acciones constitutivas de represalias. Además, este Tribunal debe concluir que el despido de la señora Batiz se justifica

¹⁰³ *Íd.*, págs. 265-269.

ya que Stonemor demostró que la señora Batiz sostuvo un patrón de conducta impropia en violación del Manual de Empleados durante los siete años que laboró en la compañía, y que se le despidió después de un procedimiento de disciplina progresiva. A este Tribunal no le queda la menor duda de que el comportamiento de la señora Batiz afectó el buen y normal funcionamiento de Stonemor. En consecuencia, no se cometieron los primeros tres errores.

Finalmente, en cuanto al cuarto error, este Tribunal declina entender sobre la interpretación del TPI de la Ley Núm. 4-2017, según enmendada, también conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, 29 LPRA sec. 121, et. seq. (Reforma Laboral). Si bien la señora Batiz argumenta que el TPI se equivocó al interpretar la Reforma Laboral por entender que el peso de la prueba recaía en la señora Batiz y no en Stonemor, la prueba documental que obra en el expediente supera por mucho el estándar que requiere la Ley 80 previo a la Reforma Laboral.

A la luz de todo lo anterior, este Tribunal concluye que no se cumplió con el estándar que aplica para que prosperen las causas de acción de despido injustificado y represalias que presentó la señora Batiz. En otras palabras, quedó constatado que el TPI aplicó el derecho correctamente a los hechos que no están en controversia y que, por ende, tenía la obligación de desestimar sendas reclamaciones.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se confirma la determinación del TPI.

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

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