

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

RAMONITA COLÓN
CAMACHO

Apelante

v.

LABORATORIO CLÍNICO
BORINQUEN, INC.

Apelado

KLAN202300046

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

Caso Núm.
BY2021CV01567

Sobre:
Despido
injustificado (Ley
Núm. 80)

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y la Jueza Aldebol Mora.

Rivera Marchand, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de marzo de 2023.

Comparece ante nosotros la Sra. Ramonita Colón Camacho (Sra. Colón Camacho o apelante) mediante un recurso de apelación presentado el 17 de enero de 2023. Solicita que dejemos sin efecto la *Sentencia Sumaria*¹ que emitió y notificó el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI o foro primario) el 14 y 15 de diciembre de 2022, respectivamente. En ella, el TPI desestimó la reclamación bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley 80), según enmendada, Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, 29 LPRA secs. 185a *et seq.*, y la causa de acción por difamación que presentó la Sra. Colón Camacho en contra del Laboratorio Clínico Borinquen, Inc. (LCB).

Por las razones que expondremos a continuación, confirmamos el dictamen apelado. Veamos.

I.

¹ Apéndice de la Apelación, págs. 101-118.

El 25 de abril de 2021, la Sra. Colón Camacho presentó una *Querrela*² sobre despido injustificado en contra del LCB, bajo el procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.³ La Sra. Colón Camacho adujo que fue despedida injustificadamente de su empleo. A su vez, desmintió la razón que utilizó LCB como base para su despido, a saber, que ella se llevó - sin autorización- tres bolsas de basura propiedad del LCB. Añadió una reclamación por difamación y daños al amparo de los hoy derogados Artículos 1802 y 1803 del Código Civil de Puerto Rico. Lo anterior, porque presuntamente el LCB laceró su reputación al informar a otros empleados sobre las razones de su despido.

En respuesta, el LCB contestó la querrela⁴ y expuso que el despido fue justificado. Detalló que, la Sra. Colón Camacho fue al lugar de almacenaje de las bolsas de basura del Laboratorio y se apropió de las mismas. Puntualizó que, al ser confrontada, la Sra. Colón Camacho admitió a la gerencia del LCB, en dos ocasiones, verbalmente y por escrito, haberse apropiado de las referidas fundas, lo cual reconoció como “robar”. Además de levantar varias defensas afirmativas, el LCB negó haber publicado información difamatoria sobre la querellante.

Finalizado el descubrimiento de prueba, el LCB instó una *Moción de Sentencia Sumaria*.⁵ Tras proponer 36 hechos materiales incontrovertidos, argumentó que las reclamaciones de la Sra. Colón Camacho no proceden en derecho, por lo cual, solicitó la desestimación con perjuicio de la causa de epígrafe. En esencia,

² Apéndice de la Apelación, págs. 1-2.

³ Sin embargo, a solicitud del LCB y sin la oposición de la Sra. Colón Camacho, el TPI convirtió el caso a un procedimiento ordinario, mediante *Orden* notificada el 15 de diciembre de 2021. Apéndice de la Apelación, págs. 7-13 y 14.

⁴ Apéndice de la Apelación, págs. 3-6.

⁵ Apéndice de la Apelación, págs. 15-69. Junto a su petitorio, acompañó los siguientes documentos: Exhibit 1 – Declaración Jurada de María L. Irizarry López; Exhibit 2 – Extractos de la Transcripción de la Deposition de Ramonita Colón Camacho; Exhibit 3 – Certificación y Recibo del Manual del Empleado; Exhibit 4 – Mensaje de Texto de Whatsapp; Exhibit 5 – Formulario PRSD501 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; Exhibit 6 – Determinación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

señaló que, fue justificado el despido de la Sra. Colón Camacho, quien fue sorprendida intentando apropiarse de propiedad de su patrono. Añadió que, el hecho de que la Sra. Colón Camacho no sacó las tres fundas de basura del laboratorio no elimina los actos deshonestos que ella realizó con anterioridad, dirigidos a apropiarse de las mismas. El LCB sostuvo que, la Sra. Colón Camacho no tiene una reclamación válida de difamación, por cuanto, la razón para su despido no es falsa, la misma no fue publicada y ella no pudo identificar a un empleado del LCB que le hubiese comentado la razón de su despido.

En reacción, la Sra. Colón Camacho solicitó la denegatoria del petitorio sumario, mediante la presentación de un escrito en oposición.⁶ Indicó que, el LCB no investigó los hechos, ni la entrevistó. A lo antes, añadió que, la Gerente de Recursos Humanos del LCB, Sra. María L. Irizarry, no le permitió explicar nada sobre los hechos del caso, previo a notificarle de su despido. Adujo que, el LCB, a sabiendas, faltó a la verdad en el caso administrativo ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento del Trabajo), al alegar que la Sra. Colón Camacho se apropió de tres bolsas de basura pertenecientes al Laboratorio.

Cabe señalar que, del escrito en oposición se desprende que, la Sra. Colón Camacho alegó que existen hechos medulares en controversia, los cuales no identificó en su totalidad en párrafos separados con mención de la evidencia admisible que la sustenta.

Asimismo, propuso dos hechos incontrovertidos, a saber:

- que la querellante llevaba trabajando con la compañía querellada por espacio de 10 años y su r[é]cord con la compañía había sido satisfactorio.
- que para el año 2014, la querellante recibió un reconocimiento de la compañía querellada por excelencia en su ejecutoria en su empleo durante el año anterior (2013).⁷

⁶ Apéndice de la Apelación, págs. 70-87. Junto a su Oposición, presentó los siguientes documentos: Anejo A – Declaración Jurada de Ramonita Colón Camacho; Anejos B y C – Extractos de la Transcripción de la Deposition de Ramonita Colón Camacho; Anejo D – Captura de pantalla de una red social donde aparece la Sra. Colón Camacho con su premio de desempeño del año 2013.

⁷ Apéndice de la Apelación, pág. 72.

En respuesta, el LCB presentó una *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.⁸ Discutió que, la Sra. Colón Camacho no intentó controvertir individualmente los hechos que propuso LCB, ni citó evidencia admisible para cada hecho, en violación a la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36. Ello, con el efecto de que, los hechos propuestos en el petitorio sumario deben darse por admitidos. Añadió que, la Sra. Colón Camacho no controvertió que su despido fue justificado. Expuso que, es irrelevante si hubo o no una investigación por cuanto la Sra. Colón Camacho admitió sus acciones.

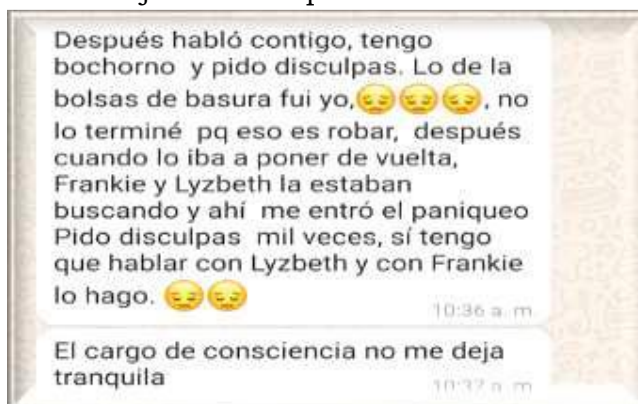
Evaluada las posturas de ambas partes, el foro primario dictó la *Sentencia Sumaria* impugnada mediante la cual consignó los siguientes hechos incontrovertidos:

1. Laboratorio Borinquen es una empresa que se dedica a la operación de laboratorios clínicos a través de Puerto Rico, con treinta y nueve (39) sucursales y un centro de operaciones en Caguas, Puerto Rico.
2. Entre las sucursales que opera Laboratorio Borinquen, se encuentra una sucursal conocida como Forest Hill, en el municipio de Bayamón, Puerto Rico.
3. La Gerente de la sucursal de Forest Hill es la Sra. Lyzbeth Marie Rodríguez Torres (“Rodríguez”). Al momento de los hechos de este caso, además de otros empleados, también laboraban en la sucursal de Forest Hill Diané Llavona Otero (“Llavona”), tecnóloga, y Frankie Ortiz (“Ortiz”), empleado de mantenimiento.
4. Durante todos los períodos relevantes a esta reclamación, Laboratorio Borinquen tenía un Manual del Empleado, aplicable a todos sus empleados.
5. El Manual del Empleado define como “faltas mayores” el uso inapropiado, incorrecto, sin permiso de cualquier propiedad de Laboratorio Borinquen. Además, define como “falta mayor” remover sin permiso cualquier propiedad de la Compañía, así como usar cualquier propiedad para beneficio del empleo o de algún conocido del empleado, sin permiso de la Laboratorio Borinquen.
6. Colón comenzó a trabajar para Laboratorio Borinquen como empleada regular el 27 de mayo de 2012.
7. Cuando comenzó a trabajar para Laboratorio Borinquen, Colón ocupó una posición de Asistente o Auxiliar de Laboratorio, en la sucursal de la Demandada en Bayamón, conocida como “Drive In”.
8. Colón recibió copia del Manual del Empleado y sabía que tenía que cumplir con éste.
9. Las funciones del puesto de Asistente o Auxiliar de Laboratorio que ocupaba Colón incluían despachar las muestras para

⁸ Apéndice de la Apelación, págs. 88-99.

diferentes áreas del laboratorio, centrifugar y separar muestras de sangre, separar aquellas muestras que se quedarían en la sucursal, y referir otras muestras a la oficina principal de Laboratorio Borinquen.

10. El 30 de junio de 2018, Colón renunció voluntariamente a su empleo en Laboratorio Borinquen. El 26 de diciembre de 2018, Colón es contratada nuevamente por Laboratorio Borinquen, ocupando un puesto de Asistente o Auxiliar de Laboratorio. Para enero de 2019, Colón comenzó a trabajar como Asistente o Auxiliar de Laboratorio en la sucursal de Forest Hill.
11. En la sucursal de Forest Hill, Colón era supervisada por Llavona y Rodríguez, Gerente de la Sucursal de Forest Hill.
12. El 25 de abril de 2020, Colón se encontraba laborando en la sucursal de Forest Hill. Colón se apropió de un rollo de bolsas de basura, propiedad de la Demandada, que había en un gabinete en el área de almuerzo (“lunch”) de la sucursal y lo movió al baño de la sucursal. Una vez llega al baño, separó del rollo de bolsas de basura tres (3) bolsas y las dejó allí en el baño, junto con el rollo de bolsas. La intención de Colón era sacar de la sucursal las tres (3) bolsas que había separado y llevárselas a su carro para disponer de propiedad suya.
13. Las bolsas de basura eran propiedad de Laboratorio Borinquen y Colón tenía conocimiento de ello.
14. Colón no tenía autorización de Laboratorio Borinquen para tomar las bolsas de basura y sacarlas de la sucursal, ni había solicitado tal autorización.
15. Ese mismo día, 25 de abril de 2020, el empleado de mantenimiento de la sucursal, Ortiz, comenzó a buscar las bolsas de basura en la sucursal. Ortiz le preguntó a Colón si sabía dónde estaban las bolsas, y Colón le dijo que no sabía dónde estaban, a pesar de que ella sí lo sabía.
16. Al percatarse de que Ortiz estaba indagando por las bolsas de basura, Colón entendió que “aquí algo va a pasar”. Colón desistió de sacar las tres (3) bolsas de basura de la sucursal, y las dejó en el lugar donde las había colocado en el baño.
17. Colón nunca pidió autorización para separar las tres (3) bolsas de basura y sacarlas de la sucursal.
18. Colón entendía que si no solicitaba autorización para sacar las (3) bolsas de basura de la sucursal estaría robando.
19. Las tres (3) bolsas de basura que separó Colón del rollo de bolsas fueron encontradas en el baño por Ortiz.
20. El 27 de abril de 2020, Colón le envió un mensaje de texto a través de la aplicación electrónica “Whatsapp” a Llavona, supervisora de Colón.
21. El mensaje de texto que envió Colón a Llavona, lee como sigue:



22. Colón entendía que había actuado mal y que había intentado robar las bolsas al no pedir autorización de Laboratorio Borinquen.

23. El 27 de abril de 2020, la Gerente de Recursos Humanos de la Demandada, María L. Irizarry (“Irizarry”), recibió un reporte de parte de Rodríguez, Gerente de la Sucursal de Forest Hill en el cual se describió el intento de apropiación de propiedad de la Compañía por parte de Colón.
24. Laboratorio Borinquen concluyó que Colón había violado las normas de la Compañía al apropiarse de tres (3) bolsas de basura sin autorización previa. En específico, Colón cometió faltas definidas como “mayores” en el Manual del Empleado, tales como uso inapropiado, incorrecto, sin permiso de cualquier propiedad de Laboratorios Borinquen y remover sin permiso cualquier propiedad de la Demandada, así como usar cualquier propiedad para beneficio de la empleada o de algún conocido de la empleada, sin permiso de Laboratorio Borinquen.
25. El 28 de abril de 2020, Irizarry se reunió con Colón en las oficinas centrales de Laboratorio Borinquen en Caguas. Durante esa reunión, Irizarry le notificó a Colón su despido inmediato.
26. Durante la reunión con Irizarry, Colón admitió que tomó las tres (3) bolsas de basura. Además, Colón le admitió a Irizarry que su actuación constituía robar, que había actuado mal y que aceptaba las consecuencias de sus actos.
27. Colón fue despedida por violentar las normas de la empresa y por incurrir en un acto de deshonestidad grave.
28. Luego de su despido, Colón habló con otros empleados de Laboratorio Borinquen. Ningún empleado le comentó sobre las razones de su despido. Con la única persona empleada de Laboratorio Borinquen con quien Colón habló sobre las razones de su despido fue con Irizarry.
29. Colón no tiene conocimiento de ningún empleado o agente de Laboratorio Borinquen que haya comentado públicamente sobre las razones de su despido.
30. La Demandada no notificó las razones para el despido de Colón a los empleados de la sucursal de Forest Hill. A las únicas personas que se les notificó las razones del despido de Colón fue a Llavona y Rodríguez.
31. Luego de su despido, Colón solicitó acogerse a los beneficios del desempleo ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (“DTRH”). Laboratorio Borinquen recibió una comunicación del Negociado de Seguridad de Empleo del DTRH solicitando su posición en cuanto al despido de Colón, a través del formulario PRSD501. Irizarry llenó el formulario PRSD501 y explicó que las razones para el despido eran “violación políticas empresa”.
32. Colón recibió un documento titulado “Determinación” de parte del DTRH. En éste se le notificó que no era elegible para los beneficios del desempleo. En el documento titulado “Determinación”, el DTRH le comunicó a Colón lo siguiente:

USTED FUE DESPEDIDO DE SU EMPLEO DEBIDO A QUE COMETIO UNA FALTA EN EL TRABAJO CAUSANDO UN EFECTO PERJUDICIAL EN LOS INTERESES PATRONALES. LA INFORMACION OBTENIDA REVELA QUE SE ENCONTRABA EN PLENO CONOCIMIENTO DE SUS ACTOS CUANDO COMETIO LA MISMA.

SE CONSIDERA QUE INCURRIO EN CONDUCTA INCORRECTA EN MENOSCABO DE LOS INTERESES DEL PATRONO.

SE DECLARA INELEGIBLE A RECIBIR BENEFICIOS DESDE 04/26/20 E INDEFINIDAMENTE HASTA TANTO TRABAJE EN EMPLEO CUBIERTO DURANTE UN PERIODO NO MENOR DE CUATRO SEMANAS Y GANE DIEZ VECES SU BENEFICIO SEMANAL.

ESTA DECISION ESTA BASADA EN LA SECCION 4(B)(13) DE LA LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE PUERTO RICO.

33. En el documento notificado a Colón por el DTRH no aparece el nombre de Laboratorio Borinquen ni ninguno de sus empleados.
34. El único documento que Colón ha visto en el cual se mencionan las razones para su despido es el documento de "Determinación" que recibió del DTRH.

Sobre tales bases, el foro primario concluyó que el LCB despidió a la Sra. Colón Camacho por justa causa, luego de esta admitir que se apropió de propiedad de su patrono con la intención de retenerla. Resolvió que, por virtud de la Ley 80, *supra*, el LCB no está obligado a investigar o a esperar a que la Sra. Colón Camacho repita tales actuaciones graves previo a despedirla. Analizó que, el hecho de que la Sra. Colón Camacho nunca removió las fundas del Laboratorio no elimina los actos previamente realizados. Consideró que, la Sra. Colón Camacho mintió al empleado de mantenimiento cuando le preguntó sobre el paradero de las bolsas de basura. Detalló que, el Manual del Empleado del Laboratorio Clínico Borinquen cataloga como falta mayor el uso de propiedad del Laboratorio para beneficio propio y la posesión, uso, portación o remoción de propiedad del Laboratorio sin permiso.

Con respecto a la reclamación por difamación, el foro primario concluyó que, no se cumplen los elementos de dicha causa de acción. Consideró que, la razón para el despido no es falsa, según admitió la propia Sra. Colón Camacho. Evaluó que, el LCB no publicó la razón para despedir a la Sra. Colón Camacho, otro elemento esencial para la reclamación por difamación. Por último, dictaminó que, lo plasmado por el LCB en el formulario PRSD501 como razón para el despido respondió a un requerimiento del Departamento del Trabajo y constituye una excepción de privilegio litigioso no sujeta a una reclamación por difamación, según dispuso el Tribunal Supremo en *Giménez Álvarez v. Silén Maldonado*, 131

DPR 91 (1992). Por lo antes, desestimó sumariamente la querrela de epígrafe.

En desacuerdo, la Sra. Colón Camacho acude ante esta Curia y señala lo siguiente:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al declarar Ha Lugar una Moción de Sentencia Sumaria cuando existía controversia real y sustancial en cuanto a los hechos materiales del caso.

En particular, la apelante nos solicita que modifiquemos la Sentencia dictada a los fines de reabrir el caso en cuanto a la causa de acción bajo la Ley 80, *supra*.

En reacción, el LCB presentó su alegato en oposición. En síntesis, se reiteró en que el despido de la apelante fue justificado. Señaló que, la apelante admitió -en más de una ocasión- que intentó apropiarse de propiedad del Laboratorio, sin autorización, y con la intención de retenerla. Además, argumentó que, la oposición de la apelante al petitorio sumario no cumplió con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, por lo cual, el TPI actuó correctamente al dar por admitidos los hechos incontrovertidos que propuso LCB.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

II.

A. Sentencia Sumaria

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

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

Nuestro ordenamiento civil y su jurisprudencia interpretativa impone unos requisitos de forma con los cuales hay que cumplir al momento de presentar una solicitud de sentencia sumaria, a saber: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción sobre la cual se solicita la sentencia sumaria; (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (5) las razones por las cuales se debe dictar la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019). Si el promovente de la moción incumple con estos requisitos, “el Tribunal no estará obligado a considerar su pedido”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

Cabe destacar que, “la parte que desafía una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, pág. 43. Por el contrario, la Regla 36.3(c) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c), obliga a quien se opone a que se declare con lugar esta solicitud a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente puesto que, si incumple, corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, si la misma procede en derecho. *Íd.*

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

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

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

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

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

B. Estándar de Revisión Apelativa

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha discutido los criterios que esta Curia debe considerar al momento de revisar una sentencia dictada sumariamente por el foro de instancia. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664 (2018); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra. Sobre dicho particular, nuestro más Alto Foro señaló que:

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

De manera que, “nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria”. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 291 (2019). Lo anterior, por cuanto al evaluar una solicitud de sentencia sumaria el foro intermedio apelativo solo puede determinar si existe o no una controversia de hechos materiales y esenciales, si el derecho se aplicó correctamente, y considerar solo aquellos documentos presentados ante el foro primario. *Segarra Rivera v. Int’l Shipping et al.*, supra.

C. Ley de Indemnización por Despido Injustificado

La Ley 80, supra, se adoptó en protección del obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo, sin la oportunidad de recibir una indemnización para suplir sus necesidades básicas. *Segarra Rivera v. Int’l Shipping et al.*, supra. A esos efectos, la Ley 80, supra, le impone al patrono el pago de una indemnización o mesada, a favor de aquel empleado que es despedido, sin justa causa. *Íd.*

Como se sabe, el estado de derecho, previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121, et seq., establecía que, una vez un empleado presentaba una reclamación bajo la Ley 80, supra, se activaba una presunción de que el mismo fue injustificado. *Íd.* Ello obligaba al patrono a rebatir dicha presunción, sin con ello liberar al empleado de probar sus alegaciones. *Íd.* Además, bajo la Ley 80, el patrono estaba obligado al pago de una indemnización, llamada mesada, a favor del empleado que fue despedido sin justa causa. *Íd.*

Ahora bien, con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, supra, se eliminó de la Ley 80, supra, la presunción en contra del patrono. Sin embargo, aunque la referida no restituyó las disposiciones sobre la carga probatoria, el Tribunal Supremo en *Robert Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 2022

TSPR 76, resuelto el 15 de junio de 2022, concluyó -luego de un extenso análisis del historial legislativo y de las reglas de hermenéutica- que “sigue siendo el patrono quien tiene el deber de probar que el despido fue por una de las causales que así lo justifican.”

Con respecto a cuál disposición es la aplicable ante determinada causa de acción, allí también, nuestro más Alto Foro dispuso que, los tribunales deben aplicar el esquema estatutario vigente a la fecha de los hechos que dieron lugar a la causa de acción por despido injustificado, independientemente de la fecha en que el empleado fue contratado. *Íd.*

Sobre lo que constituye justa causa para el despido, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, enumera varias circunstancias que afectan el buen y normal funcionamiento de una empresa, a saber:

Se entenderá por justa causa para el despido de un establecimiento:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el

despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

Sin embargo, esas seis instancias son sólo ejemplos de escenarios que pueden considerarse justa causa para el despido. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015). La Ley 80, *supra*, no pretende ni puede considerar “la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia.” *Íd.* Por tanto, “los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *Íd.*

Según nuestro Máximo Foro, en las situaciones en las que un patrono despide a un empleado por una causal que no se encuentre enumerada en la Ley 80, *supra*, el análisis para determinar si esta constituye justa causa se apoya en el principio rector de la Ley 80, *supra*, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, *supra*, el cual establece lo siguiente: “No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *Íd.*, pág. 931.

III.

En el recurso ante nos, la apelante solicita que, modifiquemos la *Sentencia Sumaria* que dictó el TPI a los fines de que ordenemos al foro primario reabrir el caso de epígrafe en cuanto a la causa de acción bajo la Ley 80, *supra*. Sostiene que, persisten controversias medulares que impiden la adjudicación de la causa por la vía sumaria. Además, porque a su entender, la apelante no violentó el Manual del Empleado de la empresa.

Por su parte, el LCB solicita que, confirmemos el dictamen impugnado debido a que la apelante admitió haber realizado los actos que dieron lugar a su despido, por lo cual, el mismo fue justificado. Además, el LCB expone que, todos los hechos materiales que obran en el petitorio sumario se dieron por admitidos ante una oposición al petitorio sumario que no cumple con las formalidades de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

Ahora bien, en cumplimiento con el deber que nos impone lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, nos corresponde revisar *de novo* la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentó el LCB, la *Oposición a Sentencia Sumaria* que presentó la apelante, la subsiguiente réplica y sus respectivos anejos. Lo anterior, a los efectos de evaluar si las partes cumplieron con los requisitos de forma dispuestos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Acto seguido, debemos determinar si, en el presente caso, existen hechos materiales en controversia que impiden la solución al petitorio sumario.

Debemos apuntar que, los tribunales apelativos estamos en igual posición que el foro sentenciador al evaluar una solicitud de sentencia sumaria. Según la norma aplicable, quien se opone a que se declare con lugar una solicitud de sentencia sumaria viene obligado a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente. Así, en su oposición, la parte promovida debe puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y hacer referencia a la prueba específica que sostiene su postura, de conformidad con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*.

Al analizar la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentó el LCB, vemos que cumplió con las formalidades de la Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*. Sin embargo, la apelante no cumplió con las formalidades de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, *supra*,

al oponerse a la solicitud de sentencia sumaria. Primeramente, no citó específicamente los párrafos, según enumerados por el LCB. Para cada uno de los párrafos que pretende controvertir, la apelante no detalló la evidencia admisible que sostiene su impugnación, con cita a la página o sección pertinente.

Conforme a la normativa aplicable, la parte que no presenta una oposición a una sentencia sumaria, conforme a las Reglas de Procedimiento Civil, *supra*, se arriesga a que el TPI dicte sentencia en su contra, si procede en derecho. Véase, Regla 36.3(c) de las Reglas de Procedimiento Civil, *supra*; *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*. Por consiguiente, ante el incumplimiento de la apelante con las formalidades de la Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, *supra*, el foro primario puede considerar los hechos propuestos como no controvertidos.

Luego de examinar sosegadamente el recurso de apelación de epígrafe, la oposición del LCB y el expediente en su totalidad concluimos que, las determinaciones de hechos que propuso el LCB en su petitorio sumario están sustentadas por prueba documental admisible, que obra en el expediente. En primer lugar, a preguntas sobre lo sucedido con las fundas de basura, la apelante declaró durante la deposición, que:

R. Eso es un sábado. Sábado 25 de abril. Yo estoy normal, haciendo mi trabajo. Voy al baño. Antes de ir al baño, me recuerdo, “Ay, necesito tres bolsas de basura, porque tengo tres ‘comforters’ en mi carro que quiero ponerlos -- para disponer de ellos”. Cuando voy para el baño me recuerdo, “Ay, déjame” --cojo el rollo de basura. Me dirijo al baño, porque iba al baño para mis necesidades. Ahí separo del rollo de basura tres fundas. Las pongo aparte y me fui, salí del baño y salí para afuera. Seguí mi --pero hice ese-- de separar esas tres bolsas de basura y las dejé allí en el baño.

P. Cuando usted dice, “Separé las tres bolsas de basura”, ¿de dónde usted las cogió? ¿Dónde estaban esas bolsas de basura?

R. Estaban en un gabinete. El rollo principal.

P. ¿En un gabinete dónde? ¿En qué área?

R. En el área del “lunch”.

P. ¿Del “lunch” de la sucursal?

R. Sí.

P. ¿Esas bolsas eran de la sucursal, del patrono?

R. De la sucursal.

P. ¿Esas bolsas no eran suyas?

R. No eran mías.

P. Usted me menciona ese evento. ¿Qué pasó? ¿Alguien estaba buscando esas bolsas [?]

R. Sí

P. --luego?

R. Sí.

P. ¿Quién las estaba buscando?

R. El de mantenimiento.

P. ¿Ese es Frankie Ortiz?

R. Sí.

P. ¿Para qué las estaba buscando, si usted sabe?

R. No sé.

P. ¿No sabe?

R. No sé.

P. ¿Él fue en algún momento adonde usted a preguntarle dónde estaban las bolsas?

R. Estaban allí y él preguntó, “¿Alguien ha visto las bolsas?” Cuando él hace así, yo --abrí los ojos y yo, “Qué pasó aquí?”.

P. “Cuando él hace así”, ¿cómo? Disculpe.

R. Me impresionó, porque, “Por qué esa pregunta?”.

P. ¿Le impresionó que él preguntara dónde estaban las bolsas de basura?

R. Sí, sí, sí.

P. ¿Qué usted dijo.

R. Yo le dije en ese momento, no.

P. Que no sabía dónde estaban?

R. Que no sabía.

P. Pero usted sabía dónde estaban, ¿no?

R. Sí, claro. Porque yo separé esas bolsas para pedir las a la gerente. Al ver que él me preguntó de las bolsas, yo dije, “Aquí hay algo raro”, yo desistí de pedir las a ella, a la gerente ese día, porque era la que estaba.

P. Okey. Usted las iba a pedir.

R. Sí.

P. Pero cuando usted las cogió, usted estaba autorizada para cogerlas [?]

R. No, no.

[...]

P. ¿Qué usted entendía que iba a pasar?

R. Yo dije, “Aquí va a” -- no sé. Yo dije, “¿Por qué va a preguntar él por las fundas tan temprano?”, porque eso fue temprano.

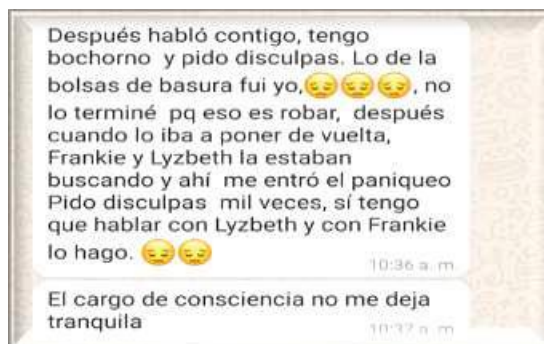
P. ¿A qué hora fue más o menos? Yo sé que --verdad, más o menos.

R. 9:00, 9:30 de la mañana, cuando él recoge la basura ya a la hora de irse, a las 12:00.

P. Entonces, “Algo va a pasar”, ¿y usted--

R. Exacto. Yo dije, “Aquí hay algo” -- yo desisto. Dejé las tres fundas allí y devuelvo el rollo al gabinete.⁹

En segundo lugar, obra en el expediente¹⁰ una captura de pantalla del mensaje que envió la apelante a su supervisora por “WhatsApp”, el 27 de abril de 2020, en horas de la mañana, el cual lee:



Cuestionada sobre su contenido, la apelante declaró durante la deposición:

P. ¿Usted reconoce que ese texto que está ahí, después del 27 de abril, eso lo escribió usted?

⁹ Apéndice de la Apelación, págs. 47-51.

¹⁰ Apéndice del Alegato en Oposición de la Parte Apelada, pág. 55.

R. Sí.

P. ¿A Llavona?

R. A Llavona.

P. Entonces, usted dice ahí varias cosas. Dice, “Tengo bochorno y pido disculpas”. ¿Por qué usted tenía bochorno?

R. Bueno, por la situación en que incurri aunque nunca salieron las bolsas del lugar.

P. ¿Pero por qué bochorno? ¿Usted entendía que había hecho algo mal?

R. Pienso que sí. En la conciencia, yo digo, el coger ese rollo.

[...]

P. Entonces, usted dice, “No lo terminé, porque eso es robar”.

R. Ajá.

P. O sea, ¿usted entendía que si usted no pedía autorización usted estaba robando?

R. Claro que sí.

P. Ahorita hablamos que usted no pidió autorización antes para tomar el rollo. Cuando usted tomó el rollo, ¿usted no tenía autorización de nadie?

R. No, no, no.¹¹

Surge claramente de las propias admisiones de la apelante que fue sorprendida en su acto deshonesto, antes de ejecutarlo en su totalidad, y que es esta la razón por la cual la Sra. Colón Camacho no removi6 las bolsas del Laboratorio. Sin embargo, en su oposici6n al petitorio sumario, la apelante intent6 atenuar su intenci6n deshonesto de apropiarse de propiedad del LCB con el hecho de que no removi6 las fundas del Laboratorio. Basado en lo anterior, arguy6 que no hubo la apropiaci6n que justificara el despido, puesto que las tres bolsas de basura estaban en el ba6o.

Puntualizamos que, el hecho de que la apelante no acept6 los hechos en su *Oposici6n a Sentencia Sumaria* no implica que existe controversia al respecto. Conforme nuestra evaluaci6n *de novo*, de

¹¹ Ap6ndice de la Apelaci6n, p6gs. 55-56.

la *Moción de Sentencia Sumaria* y de los documentos admisibles que la acompañan que, no están en controversia los hechos propuestos por LCB, por lo que, no identificamos factor alguno que impida la adjudicación de la presente causa por la vía sumaria.

De otra parte, es pertinente resaltar que, el Manual del Empleado del Laboratorio Clínico Borinquen, del cual la apelante recibió una copia, establece como norma general que, la comisión de una falta mayor es causa de despido inmediato.¹² A lo anterior se añade que, el Manual del Empleado cataloga como una falta mayor el uso de cualquier propiedad del Laboratorio para beneficio del empleado, sin autorización. De igual manera, el referido manual tipifica como falta mayor el “poseer, usar, portar o remover, sin permiso cualquier propiedad, equipo, herramienta o material del Laboratorio o de los clientes.”¹³ Habida cuenta de que la apelante admitió que, sin autorización, tomó un rollo de basura -propiedad del LCB- de un gabinete del salón comedor, el cual trasladó al baño del Laboratorio, donde separó tres fundas con la intención de utilizarlas para su beneficio, en particular, para disponer de tres *comforters* que tenía en su automóvil, constituyen una falta mayor, según el Manual del Empleado. De otra parte, es preciso señalar que, el historial de desempeño de la apelante es irrelevante en el presente caso, toda vez que, su despido no guarda relación con el cumplimiento de sus funciones. Más bien, la conducta deshonestas que la Sra. Colón Camacho admitió haber realizado, justificó su despido, puesto que, con sus actos, laceró irremediablemente la confianza empleado-patrono y afectó el buen y normal funcionamiento del LCB.¹⁴

Por los fundamentos expuestos resolvemos que el TPI actuó correctamente al desestimar sumariamente la causa de acción al

¹² Apéndice, pág. 36.

¹³ Apéndice, pág. 46.

¹⁴ *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra.

amparo de la Ley 80, *supra*. En virtud de lo anterior, dictaminamos que el error señalado no se cometió.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, confirmamos el dictamen recurrido.

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

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