

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

YESENIA Y. COLÓN
SANTIAGO

Apelante

v.

AMGEN
MANUFACTURING
LIMITED

Apelada

KLAN202300167

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

Civil Núm.
CG2019CV03708
(Salón 703)

Sobre:

Despido Injustificado,
Represalias en el
Empleo

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, la Jueza Barresi Ramos y la Jueza Rivera Pérez.

Rivera Pérez, Jueza Ponente

SENTENCIA

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

Comparece la parte apelante, Yesenia Y. Colón Santiago (en adelante apelante o Colón Santiago), y nos solicita la revocación de la *Sentencia* emitida y notificada el 15 de noviembre de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas, (en adelante, TPI). Mediante dicho dictamen, el TPI declaró con lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* instada por la parte apelada, Amgen Manufacturing Limited (en adelante Amgen o la parte apelada).¹ En consecuencia, desestimó todas las causas de acción incoadas por Colón Santiago.²

Por los fundamentos que se exponen a continuación, se confirma en parte, y se revoca en parte, el pronunciamiento judicial apelado.

¹ Apéndice de la *Apelación*, págs. 1352-1380.

² *Íd.*

I

La presente causa se inició con una *Querrela*³ laboral presentada el 30 de septiembre de 2019, al amparo de la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA secs. 3118 *et seq.*⁴ La apelante Colón Santiago alegó que, el 4 de octubre de 2018, Amgen la despidió sin justa causa, por represalias y discrimen por edad de su último puesto de trabajo como *Supply Chain Manager*, bajo la supervisión de María Elisa “Mariely” Blanes Ibarra (en adelante, Blanes Ibarra).

La apelante narró que, en mayo de 2018, sufrió un percance de salud el cual la obligó a permanecer fuera de su trabajo por una semana. Además, expresó que, debido a la naturaleza exenta de su puesto, el pago de sus horas se procesaba automáticamente. Por ende, envió por Kronos a su supervisora Blanes Ibarra la solicitud de los días por enfermedad para su aprobación, con el fin de que no fueran remunerados como trabajados. Luego, el 14 de mayo de 2018, se reintegró a sus labores. Ese día, al no seguir el procedimiento correcto para reintegrarse a sus labores, alegó que Blanes Ibarra recriminó su proceder y la acusó de querer hacerle daño al haberle enviado los días de enfermedad para su aprobación. Alegó la apelante que el incidente le afectó emocionalmente, por lo que acudió a enfermería, donde fue referida a su médico primario, el Dr. Iván Rodríguez Colón. Al consultarlo, este le ordenó una semana de reposo. Durante ese periodo, visitó a su reumatólogo, el Dr. Luis Vilá, quién determinó que necesitaba otra semana de reposo y la continuación de su tratamiento. Ante esta situación, Colón Santiago se comunicó con el Departamento de Licencias del Centro de Beneficios de Amgen para solicitar que las tres semanas

³ Apéndice de la *Apelación*, págs. 1-5.

⁴ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.

que estuvo convaleciendo se tramitaran a través de una licencia médico-familiar. Aseveró que la solicitud fue concedida.

Así las cosas, la apelante expuso que, el 17 de julio de 2018, se reunió con Blanes Ibarra para discutir su evaluación de medio año (*Mid-Year Check-In*). En su evaluación Blanes Ibarra señaló que Colón Santiago observaba un patrón de tardanzas y ausentismo. La apelante ripostó y aseguró que el periodo de ausencias estaba cobijado por una licencia médico-familiar, por lo que solicitó una reevaluación. Además, petitionó la intervención de Danielle Kooij Ijkema (en adelante, Kooij Ijkema), *Executive Director de Supply Chain* y supervisora de Blanes Ibarra. Aseveró que Kooij Ijkema no intervino y solo recomendó que aclararan la situación entre ellas.

El 24 de septiembre de 2018, la apelante fue citada a una reunión con María Catalina “Maricaty” Vargas Marzán del Departamento de Recursos Humanos (en adelante, Vargas Marzán). En esta reunión, Vargas Marzán entrevistó a la apelante acerca de la licencia médico-familiar y otros dos asuntos, a saber, el hecho de no haber entrevistado a Luis Arzón Rivera (en adelante, Arzón Rivera) para un puesto disponible en su área y el alza de salario de empleados temporeros (*Contigent Workers*). En el cónclave, la apelante expresó su posición de cada uno de los temas.

El 30 de enero de 2020, la apelante presentó una *Querrela Enmendada*⁵ en la cual alegó que, luego de su cesantía, su puesto fue ocupado por Shaira Figueroa (en adelante, Figueroa). Indicó que quien le sustituyó era más joven, de menor antigüedad y con menos experiencia en el área gerencial.

Consecuentemente, Colón Santiago alegó que fue víctima de represalias e invocó la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*⁶, al haber solicitado

⁵ Apéndice de la *Apelación*, págs. 6-13.

⁶ Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991.

una reevaluación y una reunión con Kooij Ijkema. Solicitó, además, los remedios de la *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*,⁷ bajo la modalidad de discrimen por edad. Así pues, reclamó una indemnización por daños ascendente a \$150,000.00;⁸ la pérdida de ingresos y beneficios por \$167,630.06; una suma igual a las mencionadas por virtud de los estatutos reparadores; así como la reinstalación en su empleo. En la alternativa, adujo ser acreedora de \$82,814.97 por concepto de la mesada estatuida en la *Ley sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*⁹

Amgen interpuso oportunamente su *Contestación a Querella Enmendada*.¹⁰ Constató que Colón Santiago inició labores el 2 de mayo de 2005, aunque previo a esa fecha, como empleada de Adecco, ya había brindado servicios a la empresa. En esencia, negó las alegaciones en su contra. En específico, puntualizó que medió justa causa para el despido de la apelante, y que una investigación interna reveló que la apelante había violado, en más de una ocasión, las políticas de la compañía, en lo que respecta a los valores de la confianza y el respeto, en referencia a que fue deshonesta.

Con relación al imputado patrón de ausentismo, Amgen planteó que Blanes Ibarra le señaló un problema de ausentismos y tardanzas que no estaba relacionado con su licencia médico-familiar.¹¹ La parte apelada explicó que la apelante se reincorporó el

⁷ Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959.

⁸ La apelante alegó sufrir angustias mentales que agravaron su condición emocional (depresión mayor severa) y física (fibromialgia). Sostuvo que el despido le provocó sentimientos de minusvalía, impotencia, frustración, pérdida de sueño, nerviosismo, y aislamiento, entre otros. Indicó también que, como resultado del despido, fue recluida en el Hospital Panamericano en Cidra del 11 al 17 de octubre de 2018.

⁹ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

¹⁰ Apéndice de la *Apelación*, págs. 14-24.

¹¹ Acerca de la licencia médico-familiar, Amgen reconoció que Colón Santiago remitió un correo electrónico con una imagen de un papel timbrado con el nombre del Dr. Iván R. Rodríguez Colón, fechado el 15 de mayo de 2018, que le recomendó retornar al trabajo el día 21 siguiente; y otro correo electrónico de 18 de mayo de 2018, con una imagen de un papel timbrado con el nombre del Dr. Luis M. Vilá, quien recomendó a la apelante un descanso entre el 18 al 25 de mayo de 2018. Asimismo, la parte apelada corroboró y unió evidencia de que el Centro de

14 de mayo de 2018 por recomendación de su médico, pero que no siguió el procedimiento establecido por la empresa para reintegrarse al trabajo luego de una licencia de enfermedad. Expuso que, en esa fecha, Blanes Ibarra instruyó a la apelante que debía cumplir con el proceso antes de retornar a sus labores.

Por otro lado, alegó Amgen que Colón Santiago informó a su supervisora que las ausencias y tardanzas discutidas en su evaluación estaban cubiertas por una licencia médico-familiar intermitente. En su alegación responsiva, Amgen reconoció que Colón Santiago se reunió con Kooij Ijkema, así como el recibo de un correo electrónico, fechado el 31 de julio de 2018, remitido por la apelante y dirigido a Blanes Ibarra, en el cual la apelante refutó los señalamientos del *Mid-Year Check-In*.

En cuanto a la reunión con Vargas Marzán, Amgen expuso que en la entrevista se discutieron las diversas instancias en las que Colón Santiago presuntamente violó políticas de la empresa al proveer información incorrecta y hacer falsas representaciones. En particular, la investigación cursada por Vargas Marzán se centró en tres asuntos: (1) un alegado patrón de ausentismo y tardanzas que, distinto a lo supuestamente argüido por Colón Santiago, no estaba cobijado por una licencia médico-familiar intermitente; (2) una imputación a Colón Santiago por proveer información incorrecta acerca de los salarios de los *Contigent Workers* o empleados temporeros de nuevo reclutamiento; y (3) unas presuntas expresiones relacionadas con una limitación para que familiares trabajaran para Amgen, lo que redundó en que no se considerara a un candidato recomendado por la Gerente Betzaida Gómez Sánchez (en adelante, Gómez Sánchez).

Beneficios de Amgen aprobó a favor de Colón Santiago una licencia médico-familiar desde el 8 al 25 de mayo de 2018.

Igualmente, Amgen negó haber incurrido en represalias. Por el contrario, insistió en que el despido fue por justa causa esto basado en los hallazgos de la investigación y en la conducta observada por la apelante durante el curso de esta. En fin, sostuvo que el despido se debió a la transgresión de los valores de confianza y respeto de Amgen por parte de Colón Santiago, a quien se imputó proveer información mendaz en diferentes situaciones. Afirmó que esta conducta no solo violó las políticas de la empresa, sino que laceró la confianza de los compañeros y afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa, por lo que descartó la causa de acción por despido injustificado y el derecho de la apelante al pago de mesada.

Amgen también negó haber discriminado por edad a la apelante. Adujo que Figueroa, quien contaba con similar antigüedad, solía cubrir las funciones de Colón Santiago cuando esta se ausentaba o llegaba tarde. Por ello, fue ascendida al puesto de *Manager Supply Chain*.

Entre sus defensas afirmativas, la parte apelada reiteró que el despido no fue arbitrario, ilegal, ni caprichoso. Afirmó que el cese de empleo estuvo vinculado con el interés de la empresa de preservar el buen y normal funcionamiento del negocio.

Luego de varios incidentes procesales, innecesarios de pormenorizar, el 18 de mayo de 2020, Colón Santiago se allanó a la conversión del procedimiento a uno ordinario.¹² Una vez culminado el descubrimiento de prueba, el 29 de diciembre de 2021, Amgen presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*.¹³ A base de la

¹² Apéndice de la *Apelación*, pág. 25.

¹³ Apéndice de la *Apelación*, págs. 26-62, con anejos a las págs. 63-1183: (1) *Code of Conduct eBook*; (2) Manual de Amgen *Lo que debo y no debo*; (3) Acuse de recibo de Manual de Amgen; (4) *Job Description Mgr. Supply Chain*; (5) “Valores y atributos de liderazgo de Amgen”; (6) *Equal Employment Opportunity, Anti-Discrimination and Anti-Harassment Policy*; (7) AML RH Procedimiento de Acciones Disciplinarias; (8) Deposición de Yesenia Colón Santiago; (9) *Probationary Employment Contract*; (10) Deposición María Elisa “Mariely” Blanes Ibarra; (11)

reclamación de la apelante, estableció como controversias las siguientes cuestiones:

1. Si el despido de la demandante fue justificado a tenor con la Ley 80 y su jurisprudencia interpretativa.
2. Reclamación de represalias:
 - a. Si la demandante logró establecer un caso *prima facie* de represalias.
 - b. Si la demandante logró establecer pretexto en la decisión de su despido.
 - c. Si la demandante logró establecer ánimo represivo de parte de [Amgen].
3. Reclamación de discrimen por edad:
 - a. Si la demandante logró establecer un caso *prima facie* de discrimen por edad.
 - b. Si la demandante logró establecer pretexto en la decisión de su despido.
 - c. Si la demandante logró establecer ánimo discriminatorio por razón de su edad.

Amgen argumentó que Colón Santiago carecía de la evidencia para probar sus causas de acción, mientras que la parte apelada podía demostrar que el despido fue por justa causa, así como que no incurrió en discrimen ni obró en represalia contra la apelante. En vista de ello, sostuvo que no se justificaba la celebración de un juicio en su fondo, sino que las cuestiones en controversia podían resolverse por la vía de apremio. En su solicitud de sentencia sumaria propuso setenta y dos (72) determinaciones no

Amgen Business Conduct Guidelines; (12) *Student Transcript Report*; (13) *Email Confirm Return*; (14) Declaración Jurada María Elisa “Mariely” Blanes Ibarra (confidencial); (15) *One on One* con Yesenia Colón Santiago (confidencial); (16) Deposition de María Catalina “Maricaty” Vargas Marzán; (17) *Email One on One* María Elisa “Mariely” Blanes Ibarra y Yesenia Colón Santiago (confidencial); (18) Evaluación; (19) *Email Yesenia Colón Santiago Information Request* (confidencial); (20) *Email* Formularios FMLA Intermitente Empleado; (21) Centro de Beneficios Amgen; (22) *Midyear One on One* con Yesenia Colón (confidencial); (23) *Email Midyear 2018 Feedback* Yesenia Colón Santiago (confidencial); (24) *Midyear Discussion* (confidencial); (25) *SRM Case Summary* (confidencial); (26) Centro de Beneficios Amgen; (27) Contestaciones a Interrogatorios Amgen (confidencial); (28) Declaración Jurada de María Catalina “Maricaty” Vargas Marzán (confidencial); (29) *Email* Formularios FMLA Intermitente Empleado (confidencial); (30) Deposition de Betzaida Gómez Sánchez; (31) Deposition de Mireya Marzán Olabarrieta (confidencial); (32) Deposition de Betzaida Gómez Sánchez; (33) *Staff Relations Intake Form* (confidencial); (34) Declaración Jurada de Zuleika Concepción Álamo (confidencial).

controvertibles relacionadas con las políticas de la empresa, con el empleo de Colón Santiago y con los incidentes que culminaron en el despido de la apelante.

El 25 de marzo de 2022, Colón Santiago presentó su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada*.¹⁴ La apelante adujo acerca de la improcedencia de la solicitud, la cual consideró sustentada en prueba inadmisibles y alegaciones conclusivas. Afirmó la existencia de controversias medulares, sujetas a adjudicación en un juicio plenario; a saber:

1. Si el despido de la demandante fue en represalias por haber cuestionado su evaluación de mitad de año ante su supervisora, [María Elisa] Mariely Blanes, y la supervisora de esta, Danielle Kooij [Ijkema].
2. Si la demandante fue víctima de discriminación en el empleo por razón de su edad.
3. Si el despido de la demandante fue uno injustificado.

La apelante estableció que, durante la discusión del *Mid-Year Check-In*, Blanes Ibarra no hizo referencia, ni surgían del documento, las fechas en que presuntamente incurrió en ausencias y tardanzas. Aseguró que le requirió a esta la verificación de dicha observación, pues pensaba que estaban incluidas las tres semanas de mayo de 2018 que estuvo ausente, las cuales fueron aprobadas para una licencia médico-familiar. Además, alegó que también solicitó una licencia médico-familiar intermitente con posterioridad a la reunión con Blanes Ibarra. Explicó que, cuando le aprobaron la licencia en mayo de 2018, entendió que esta cubría hasta seis meses. Sin embargo, el Centro de Beneficios de Amgen le aclaró que la licencia solo aplicaba a las tres semanas de mayo de 2018. Entonces, solicitó la dispensa de entronque federal debido a sus

¹⁴ Apéndice de la *Apelación*, págs. 1184-1248, con anejos a las págs. 1249-1333: (1) Solicitud de empleo Yesenia Colón Santiago; (2) Resumé Yesenia Colón Santiago; (3) Deposition de María Catalina “Maricaty” Vargas Marzán; (4) *Student Transcript Report* de María Catalina “Maricaty” Vargas Marzán; (5) Entrevista (confidencial); (6) *Email* de Yesenia Colón Santiago a María Catalina “Maricaty” Vargas Marzán (confidencial); (7) *Email* de Yesenia Colón Santiago enviado a María Elisa “Mariely” Blanes Ibarra (confidencial).

condiciones de salud y a las citas médicas futuras. Sin embargo, la licencia no fue aprobada porque expiró el término provisto para someter la documentación requerida. Al respecto, abundó que el Dr. Rodríguez Colón no los pudo completar y otro galeno al que acudía, el Dr. Carlos Rodríguez, había fallecido.

Apuntó que nunca fue amonestada por violación a la política de asistencia. Particularizó, además, que su puesto de trabajo era exento e implicaba la supervisión de tres turnos laborables, lo que provocaba que tuviera que estar disponible (*On Call*) en todo momento. Acentuó, también, que Blanes Ibarra y Vargas Marzán no siguieron el procedimiento dispuesto en la política sobre el Procedimiento de Acciones Disciplinarias. Así pues, catalogó las afirmaciones de Vargas Marzán como conclusiones disfrazadas de hechos. En específico, porque Vargas Marzán descartó los planteamientos que la apelante esbozó en reacción a la evaluación que le hiciera Blanes Ibarra y los argüidos en la entrevista realizada el 24 de septiembre de 2018.

En cuanto a los hallazgos de la investigación, relacionados con un aumento de salario de los *Contigent Workers*, Colón Santiago rebatió las aseveraciones planteadas por Amgen. En específico, explicó que, el 19 de junio de 2018, cursó un correo electrónico a Mireya Marzán Olabarrieta (en adelante, Marzán Olabarrieta), *Talent Supply Chain Consultant*, para que ofreciera a unos empleados que iba a reclutar el salario máximo. Esta contestó que siempre se les asignaba el salario más alto posible y aclaró que la empresa era la que decidía sobre el monto salarial. Sostuvo que ello fue confirmado el 4 de septiembre de 2018, mediante un correo electrónico al respecto.

Acercas del tercer incidente, Colón Santiago expresó que no entrevistó a Arzón Rivera, porque Marzán Olabarrieta no coordinó la entrevista con él, a pesar de que tenía interés en entrevistarlo, según

surgía de un correo electrónico remitido. Esta le indicó que entendía que, al Arzón Rivera ser familiar de Gómez Sánchez, no era correcto que trabajara bajo la misma sombrilla de un familiar, ya que tanto la apelante como Gómez Sánchez se reportaban a Blanes Ibarra.

Amgen presentó *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.¹⁵ Rechazó que la apelante controvirtiera los hechos medulares que Amgen expuso en su solicitud de sentencia sumaria. Insistió, que la evidencia admisible e incontrovertida demostró que el despido se basó en los resultados de una investigación que concluyó que Colón Santiago fue deshonesto en varias ocasiones, en violación de las políticas de la compañía.

Justipreciadas las posturas de los contendientes, el TPI dictó sumariamente la *Sentencia* apelada.¹⁶ Acogió las determinaciones fácticas según redactadas por Amgen y desestimó todas las causas de acción de la apelante. Oportunamente, Colón Santiago interpuso *Solicitud de Determinaciones de Hechos Adicionales y Moción de Reconsideración de Sentencia*.¹⁷ Amgen, por su parte, ripostó con una *Oposición a Moción de Reconsideración*.¹⁸ El 26 de enero de 2023, el TPI notificó su denegación a la petición de la apelante.¹⁹

Inconforme todavía, el 27 de febrero de 2023, Colón Santiago acudió ante nos mediante el recurso que nos ocupa y señaló la comisión de los siguientes errores:

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

Segundo Error: Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente en la que desestimó todas las reclamaciones de la apelante, a pesar de existir

¹⁵ Apéndice de la *Apelación*, págs. 1334-1351.

¹⁶ Véase nota al calce 1.

¹⁷ Apéndice de la *Apelación*, págs. 1381-1393.

¹⁸ Apéndice de la *Apelación*, págs. 1394-1400.

¹⁹ Apéndice de la *Apelación*, págs. 1401-1402.

controversias de hechos esenciales respecto a la justificación del despido de la apelante.

Tercer Error: Al fundamentar su sentencia, justificando la actuación de la apelada Amgen por el mero hecho de constituir una *gestión legítima de negocio* desconociendo por completo que todo el andamiaje del derecho laboral establece limitaciones a las gestiones legítimas de negocio y al resto de las prerrogativas gerenciales al establecer que[,] aun en el ejercicio de tales prerrogativas, el patrono no puede discriminar contra sus empleados, no importa de qué gestión se trate, ni violar derechos de los trabajadores consignados en las leyes laborales invocadas en la querrela.

Cuarto Error: Al determinar que el despido de la apelante, como primera ofensa, fue una decisión razonable para el buen y normal funcionamiento de la compañía, toda vez que ésta determinó que fue deshonesto.

Quinto Error: Al determinar que la queja interna presentada por la apelante no constituyó una actividad protegida al no versar sobre una denuncia de discrimen en el empleo.

Sexto Error: Al determinar que la apelante no logró establecer la proximidad temporal de su despido que compruebe la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa.

En cumplimiento de *Resolución*, Amgen presentó *Alegato en Oposición a Apelación*. Con el beneficio de la competencia de ambas partes, resolvemos.

II

A.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, gobierna todo lo concerniente al mecanismo procesal de sentencia sumaria. El propósito de este mecanismo es disponer ágilmente de aquellos casos en los que no estén presentes hechos materiales en controversia que ameriten la celebración de un juicio en su fondo. *Reyes Sorto v. E.L.A.*, 2023 TSPR 62, 211 DPR __ (2023); *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010 (2020); *Rodríguez García*

v. UCA, 200 DPR 929 (2018); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

De la prueba que acompaña la moción de sentencia sumaria debe surgir de manera preponderante que no existe controversia sobre hechos medulares del caso. *Zambrana García v. ELA et al.*, 204 DPR 328 (2020); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). Por ende, cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, sino que tiene que ser una que permita concluir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820 (2010).

Se ha definido que “un hecho material es aquel que, de acuerdo con el derecho aplicable, puede alterar la forma en que se resuelve un caso”. *Zambrana García v. ELA et al.*, supra, pág. 341; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). Así pues, únicamente “[e]n ausencia de una controversia de hechos materiales, el tribunal dictará sentencia si procede en derecho”. *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, supra, pág. 1024, en referencia a *Rodríguez García v. UCA*, supra; *Savary et al. v. Mun. Fajardo et al.*, 198 DPR 1014 (2017).

Por otra parte, se ha señalado que no es apropiado dictar sentencia sumaria en casos en donde hay elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia o cuando el factor de credibilidad sea esencial. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994); *Elías y Otros v. Chenet y Otros*, 147 DPR 507 (1999). De la misma manera, también se ha dicho que “hay litigios y controversias que por la naturaleza de los mismos no hacen deseable o aconsejable el resolverlos mediante una sentencia sumariamente dictada, porque difícilmente en tales casos el Tribunal puede reunir ante sí toda la verdad de los hechos a través

de declaraciones de autenticidad o deposiciones”. *Íd.*, pág. 521, que cita a *García López v. Méndez García*, 88 DPR 363 (1963).

Por otro lado, la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, también instituye de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a esta. En cuanto al listado de hechos no controvertidos que la parte promovente debe exponer en su solicitud, esta tiene que desglosarlos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada y otra prueba admisible que lo apoya. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). A su vez, la parte que se opone a la moción está obligada a citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. *Íd.*

Por consiguiente, solo procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*; *Nieves Díaz v. González Massas*, *supra*.

Finalmente, al evaluar la procedencia de una sentencia sumaria, los tribunales revisores nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia. *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, *supra*; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*. En cuanto al estándar aplicable a este Tribunal de Apelaciones al momento de revisar las determinaciones del foro primario de conceder o denegar mociones de sentencia sumaria, se ha establecido que debemos realizar una evaluación *de novo* y examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso

a la petición abreviada, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra. En ese análisis estamos facultados a: (1) considerar los documentos que se presentaron ante el foro primario; (2) determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales, y (3) revisar si se aplicó el Derecho de forma correcta. *Íd.*, Véase, también, *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004).

B.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *Ley sobre Despidos Injustificados*, 29 LPR sec. 185 *et seq.*, 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 (2020). En estos casos, el patrono tendrá que pagarle al empleado cesanteado una indemnización comúnmente denominada como “mesada”, además del sueldo devengado hasta el despido. *Íd.*; *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015).

El pago de la mesada sirve un doble propósito. Primeramente, desalienta la práctica de despedir personal sin que exista causa justificada para ello, a la vez que le proporciona una ayuda económica al empleado quien ya no cuenta con los ingresos de su antiguo puesto. *González Méndez v. Acción Social et al.*, supra; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013). De otra parte, según provisto en la Ley Núm. 80, supra, la mesada representa el remedio exclusivo disponible a un empleado cesanteado injustificadamente frente a su ex patrono. Esto es así a no ser que existan otras causas de acción independientes al despido. *González Méndez v. Acción Social et al.*,

supra; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra.

A pesar de que la Ley Núm. 80, supra, no dispone expresamente qué constituye un despido injustificado, en su Artículo 2, menciona varios escenarios que liberan al patrono de responsabilidad. Algunos de estos supuestos están basados en conducta atribuible al empleado mientras que otros responden al cierre, reorganización o reducción de la empresa. 29 LPRA sec. 185b; *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018). En lo concerniente al comportamiento del empleado, el esquema normativo dispone que se reputará justa causa para el despido si este: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables; o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. 29 LPRA sec. 185b (a) (b) (c). Véase, además, *González Méndez v. Acción Social et al.*, supra. En torno al último inciso, se conoce que los patronos están facultados para promulgar reglamentos internos y fijar las normas de conducta a seguirse en el lugar de trabajo y a las cuales todos los empleados estarán sujetos, siempre y cuando estas sean razonables. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). En consecuencia, “las violaciones de las normas del empleo constituirán ‘justa causa’ para el despido cuando el patrono logre demostrar: (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado y, (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones”. *Íd.*, pág. 573.

Por último, la Ley Núm. 80, supra, dispone que “[n]o 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”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381 (2011); 29 LPRC sec. 185b.

C.

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRC sec. 146 *et seq.*, prohíbe el discrimen en el empleo en sus diversas modalidades. El estatuto impone responsabilidad civil y criminal contra los patronos que discriminen en el reclutamiento, en los términos y condiciones de empleo y despidan de tal manera a algún empleado suyo. *Exposición de Motivos*. El Artículo 1 de la Ley Núm. 100, *supra*, dispone que incurrirá en responsabilidad civil y en delito menos grave todo patrono que:

despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad [...], raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante de empleo. 29 LPRC sec. 146.

Para incoar su causa de acción, el empleado debe establecer un caso *prima facie* de discrimen. Para ello, tiene que alegar y probar los siguientes elementos: (1) que la persona pertenece a la clase protegida por la legislación; (2) que está cualificada para el puesto; (3) que fue objeto de una acción adversa; y (4) que se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido. Véase, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral*, Departamento del

Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, 1ra. ed., 8 de mayo de 2019, págs. 157-158.

Una vez se establezca un caso *prima facie* de discrimen, corresponde al patrono demostrar que hay una explicación razonable para la acción adversa en contra del reclamante y que no existió ánimo discriminatorio. *Íd.*, pág. 158. Si el patrono logra demostrarlo, se desvanecen las inferencias de discrimen. Entonces, la parte demandante deberá refutar la explicación razonable ofrecida por el patrono y hacer ver que la razón ofrecida es en realidad un pretexto para justificar la acción adversa. *Íd.*

D.

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, “*Ley de Represalias*”, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, se aprobó con el propósito de proteger a los trabajadores contra posibles represalias por parte de los patronos, motivadas por el ofrecimiento de testimonio o información ante ciertos foros. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013). En específico, el Artículo 2 (a) establece lo siguiente:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRA sec. 194b.

Para compeler a su cumplimiento, la Ley Núm. 115, *supra*, creó una causa de acción a favor de los empleados. Al respecto, el Artículo 2 (b) dispone como sigue:

Cualquier persona que alegue una violación a esta ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y

honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de esta ley.

El Artículo 2 (c) de la Ley Núm. 115,²⁰ supra, dispone las dos vías que tienen los legitimados para establecer una causa de acción por represalias. En la primera, el empleado debe valerse de evidencia directa o circunstancial para probar una violación del estatuto. En la segunda, el empleado puede establecer un caso *prima facie* de represalias, al demostrar que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra. Una vez el empleado prueba su caso *prima facie*, el patrono debe rebatir la presunción establecida si alega y fundamenta una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa. Si el patrono cumple con este segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono no excusa la acción adversa. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345 (2009).

Con relación al periodo transcurrido entre la actividad protegida y el acto de represalia, se ha reconocido que no siempre se configura dentro de un espacio temporal breve ni inmediato. Ante este escenario, la proximidad temporal no será suficiente para inferir la causalidad, por lo que el perjudicado deberá constatar con otros elementos que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. “Así, el

²⁰ La disposición reza como sigue:

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá además establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. Art. 2 (c) Ley Núm. 115, 29 LPRA sec. 194 a (c).

trabajador deberá presentar evidencia que establezca: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias; o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso”.

Feliciano Martes v. Sheraton, supra, pág. 400.

Al adoptar esta postura, nuestro Máxima Curia postuló:

También es principio de hermenéutica que las leyes laborales deben ser interpretadas liberalmente para conceder al trabajador la mayor protección de los derechos que el legislador estatuyó. Por eso, toda duda legítima sobre el alcance de la protección estatutaria debe ser resuelta a favor del obrero. Esta protección se debe a que los estatutos laborales tienen un fin reparador y social. *Íd.*, pág. 363. (Citas omitidas).

Como se sabe, una interpretación liberal en las reclamaciones laborales, por sí sola, no puede hacer abstracción de la letra de la ley, según promulgada por la Asamblea Legislativa. Sin embargo, no impide que se ausculte la intención legislativa cuando esto sea necesario. Si luego de analizar el estatuto y su intención persiste la duda en cuanto a su alcance, entonces, la interpretación debe favorecer al trabajador.

Por virtud de la Ley Núm. 169 de 29 de septiembre de 2014, el legislador amplió la protección contra represalias, especialmente, en su aplicación a las empresas privadas. Concretamente, reconoció que una queja verbal informal a un superior o el utilizar los procedimientos internos de la empresa constituyen actividades protegidas. *Exposición de Motivos*, Ley Núm. 169-2014, supra.

Esta Asamblea Legislativa reafirma la política pública de alta estima a la protección de los derechos de los trabajadores por lo cual, considera que se adelantan los objetivos que originaron la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio* extendiendo su protección a los testimonios, expresiones o información

que brinde un empleado durante los procesos internos de la empresa para la cual trabaja. A su vez, se equipara la legislación estatal a la legislación federal contenida en el Título VII de la Carta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada. *Íd.*

Claro está, el solo hecho de solicitar una reunión para discutir algún asunto relacionado con los términos y condiciones de su empleo es insuficiente para determinar que participó de una actividad protegida bajo el estatuto reparador. Tampoco se protege al empleado contra acciones disciplinarias en su contra. *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral*, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, 1ra. ed., 8 de mayo de 2019, pág. 179.

Ahora, la protección cubre el acto de intentar ofrecer o brindar cualquier información o expresión en los procedimientos internos de la empresa o ante cualquier persona en una posición de autoridad. A modo de ejemplo, aun antes de la enmienda de la Ley Núm. 169-2014, el Tribunal Supremo consideró una actividad protegida el acudir a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, aunque no se tratara de un testimonio en el curso de una investigación administrativa;²¹ o al departamento de recursos humanos del patrono para querellarse de discrimen por razón de sexo;²² o al patrono para solicitar que cumplimente los documentos necesarios para poder presentar una solicitud de beneficios al amparo de la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal.²³

III

En su recurso de apelación, Colón Santiago señaló seis errores, todos dirigidos a impugnar la *Sentencia* dictada sumariamente por el TPI. Por entender que el segundo, quinto y sexto señalamiento de errores disponen del presente recurso,

²¹ Véase, *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155 (2000).

²² Véase, *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 DPR 32 (2004).

²³ Véase, *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra.

consideramos innecesario entrar a discutir los demás señalamientos de errores esbozados.

En primer orden, debemos puntualizar que el TPI no incidió al desestimar por la vía sumaria la causa de acción de discrimen por edad. En su dictamen, el TPI determinó la improcedencia de esta reclamación, toda vez que la apelante no logró establecer un caso *prima facie* de esta modalidad discriminatoria. Coincidimos con el juicio impartido a continuación:

Surge de manera clara de la deposición de la Querellante que, la Sra. Shaira Figueroa era quien sustituía a la Querellante en sus funciones cuando esta no estaba presente. Además, era la “Group Leader” de los empleados que estaban bajo la supervisión de la Querellante. Por ello, resulta razonable, claro, y legítimo que la Sra. Figueroa fuera la elegida para asumir su puesto, debido a que era la persona cualificada para ejercer dichas funciones.²⁴

Efectivamente, de las propias declaraciones de Colón Santiago en su deposición, se derrota la reclamación de discrimen por edad.²⁵ El hecho de que Figueroa la sustituyera resultó en una actuación razonable por parte de Amgen. Ello así, porque la *Group Leader* conocía la unidad de trabajo y representó a Colón Santiago en distintas ocasiones en las reuniones de la empresa e incluso solucionó retos imprevistos, como lo hubiera hecho la propia apelante.

R Y cabe señalar que yo estaba de vacaciones cuando todo esto ocurrió.

P Cuando la...

R Cuando la auditoría de Rusia y cuando tomaron esas fotos y esos cubos estaban allí, etcétera, etcétera, yo estaba de vacaciones.

P ¿Y estaba cubriéndola a usted Shaira?

R Shaira.

P ¿Y Shaira tomó las medidas remediabiles que tenía que tomar?

²⁴ Apéndice de la *Apelación*, pág. 1378.

²⁵ Véase, Apéndice de la *Apelación*, págs. 191 líneas 6-15; 192 líneas 11-24; 330 líneas 23-24; 331; 345 líneas 6-12; 416 líneas 6-14; 461 líneas 1-15; 462 líneas 4-15.

R Correcto.

P Okey. Si usted hubiese estado en la planta, ¿hubiese hecho básicamente lo mismo que Shaira hizo en términos de las medidas remediabiles?

R Exactamente...²⁶

Es meritorio mencionar que la diferencia de edad entre Colón Santiago y Figueroa no era significativa.²⁷ La apelante tampoco argumentó en su escrito apelativo los fundamentos específicos por los cuales debemos restablecer esta reclamación. Debido a que las partes litigantes cumplieron sustancialmente con las normas formales estatuidas en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, el TPI podía adjudicar por la vía sumaria esta controversia. Así pues, confirmamos la desestimación de la causa de acción de discrimen por edad.

Con relación a las dos causas de acción restantes, represalias y despido injustificado, luego de un minucioso examen de la *Moción de Sentencia Sumaria* y su *Oposición*, unido a los documentos anejados, así como de las alegaciones contenidas en la *Querella Enmendada* y la *Contestación a Querella Enmendada*, adelantamos que existen controversias esenciales que ameritan un juicio en su fondo.

Amgen ha expresado que el despido de Colón Santiago se debió a una conducta reiterada de deshonestidad, la cual fue descubierta coetáneamente. Como hemos visto antes, la trilogía de eventos consistió en un alegado patrón de ausencias y tardanzas imputado a una licencia médico-familiar intermitente; una información presuntamente incorrecta que dijo Colón Santiago acerca de los salarios de los empleados temporeros de nuevo

²⁶ Véase, Apéndice de la *Apelación*, págs. 420 líneas 12-24; 421 líneas 1-5.

²⁷ Colón Santiago nació en 1975, por lo que tenía 43 años al momento del despido; y Figueroa nació en 1981, quien contaba con 37 años en octubre de 2018. Véase, Apéndice de la *Apelación*, pág. 192 líneas 21-23 y Anejo 27 de la parte apelada (confidencial) pág. 887, acápite 56 (a) (b).

reclutamiento, conocidos como *Contigent Workers*; y unas expresiones atribuidas a la apelante, vinculadas con una supuesta limitación para que familiares de empleados trabajen en Amgen.

Empero, según expuesto, la decisión de despedir a Colón Santiago fue tomada por su supervisora inmediata.²⁸ En torno al despido de la apelante, Blanes Ibarra declaró que “se consideraron muchos factores”,²⁹ incluyendo valores y desempeño.³⁰ Reconoció, sin embargo, que no impartió disciplina progresiva, a pesar de que buscaba el mejoramiento de Colón Santiago. Blanes Ibarra solo advirtió verbalmente a la apelante, pero únicamente sobre lo que consideraba un patrón de ausencias y tardanzas.³¹ Cabe mencionar que el listado informal de ausencias y tardanzas, en el que Blanes Ibarra anotó los alegados eventos, se extendía desde enero a marzo de 2018. Del mismo se desprende que Blanes Ibarra incluyó razones de enfermedad y vacaciones, así como cuestiones personales de la apelante, relacionadas con problemas de transportación y situaciones con su hijo en edad primaria.³² Además, Blanes Ibarra conocía de forma general las condiciones de salud preexistentes de Colón Santiago.³³

Para Blanes Ibarra la asistencia presencial era importante, aunque admitió que, al igual que otros gerentes, la apelante participó en las reuniones vía telefónica o envió delegados.

²⁸ Apéndice de la *Apelación*, pág. 620 líneas 3-9.

²⁹ Apéndice de la *Apelación*, págs. 620 línea 14; 622 línea 19.

³⁰ Apéndice de la *Apelación*, págs. 632 líneas 19-25; 633 líneas 1-4.

En la *Declaración Jurada* que prestó el 23 de diciembre de 2021, Blanes Ibarra afirmó: “Yo tomé la decisión de despedir a Colón, a base de los hallazgos de la investigación llevada a cabo por Vargas, pues concluí que con su conducta Colón demostró deshonestidad y violó los valores de Amgen, incluyendo, entre otros, los valores de ‘*Be Ethical*’ y ‘*Trust and Respect Others*’, los cuales son críticos y parte esencial de las operaciones de [Amgen] y cuyo cumplimiento se espera de todos los empleados”. Anejo 14 de la parte apelada (confidencial) pág. 667 (23).

³¹ Apéndice de la *Apelación*, págs. 551 líneas 20-25; 552 líneas 1-16; 573 líneas 6-12; 588 líneas 14-25; 589 líneas 1-8; 606 líneas 10-11.

³² Véase, Apéndice de la *Apelación*, Anejo 15 de la parte apelada (confidencial) págs. 670-671; además, págs. 566-573; 578-580; 589-590.

³³ Apéndice de la *Apelación*, págs. 589 líneas 9-13.

Reconoció que no tenía información precisa de la cantidad de ausencias de Colón Santiago a las reuniones.³⁴ Huelga aclarar que, si bien el horario fluctuaba entre 8:00 a.m. a 5:00 p.m., la apelante estaba catalogada como empleada exenta y era la única gerencial bajo el mando de Blanes Ibarra que supervisaba los tres turnos de trabajo de la compañía, lo que implicaba que debía estar disponible en todo momento.³⁵

Cuando supervisora y supervisada discutieron el *Mid-Year Check-In* el 18 de julio de 2018, la apelante expresó que no había precisión de las fechas que configuraban el aludido patrón de ausentismo. Por una parte, Colón Santiago alegó que pidió que se verificara que no estuviera incluida la licencia médico familiar de mayo de 2018. Sin embargo, Blanes Ibarra, por su parte, aseguró que Colón Santiago le representó que las ausencias estaban cubiertas por la dispensa federal intermitente. Esta constató que no había una licencia médico-familiar a la fecha de su requerimiento en julio de 2018.³⁶

En respuesta a la evaluación, Colón Santiago remitió por escrito a Blanes Ibarra sus impresiones sobre la misma. Acerca de la asistencia indicó: “I have approved FMLA. Refer to *attachment 1* as mentioned”. El referido anejo muestra varios días de mayo de 2018 como *Sick Leave*.³⁷ Colón Santiago también envió a Kooij Ijkema sus respuestas para que estuviera informada (“FYI”) del curso de los eventos acaecidos.³⁸ De igual modo, Blanes Ibarra redactó una contestación, pero únicamente la envió a Vargas

³⁴ Apéndice de la *Apelación*, págs. 556.

Al contestar un interrogatorio, entre enero a junio de 2018, Amgen confirmó 12 fechas por razones no médicas; véase, Apéndice de la *Apelación*, Anejo 27 de la parte apelada (confidencial) pág. 890, acápite 65 (a).

³⁵ Apéndice de la *Apelación*, págs. 513 líneas 9-19; 515 líneas 3-8; 516 líneas 2-11.

³⁶ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 19 de la parte apelada (confidencial) pág. 754.

³⁷ Apéndice de la *Apelación*, Anejos 22 de la parte apelada (confidencial) págs. 778 y 782.

³⁸ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 23 de la parte apelada (confidencial) pág. 789.

Marzán en Recursos Humanos.³⁹ Por ende, Santiago Colón no tuvo oportunidad de emitir reacción alguna. Nótese que ni la respuesta de la apelante ni la solicitud de información remitida por su supervisora para inquirir sobre la licencia, así como la correspondiente contestación, aluden a una licencia médico-familiar *intermitente*. El término surge en la contestación de Blanes Ibarra, la cual la apelante no recibió. Blanes Ibarra aseveró que Vargas Marzán supuestamente la instruyó a redactar la contestación y mantenerla “en el file”, pero esta última lo negó y añadió que esa no era la práctica.⁴⁰

Sobre los otros dos aspectos, por igual, existe una dualidad de versiones. Veamos.

Acerca del aumento a las tarifas salariales de los *Contigent Workers*, en las notas a manuscrito de la entrevista que Vargas Marzán le hizo a Colón Santiago surge que la apelante aseveró que usó “ejemplo[s] del sistema utilizando [el] *pay rate* de *sanitors*”.⁴¹ “[E]n lugar de entender que yo le estaba hablando de un rango, entendieron que yo estaba hablando de un aumento”.⁴²

Marzán Olabarrieta, intermediaria entre Amgen y el acervo de aspirantes de las agencias de empleo, aclaró que el Departamento de Compensación de Amgen es el que establece el nombre del puesto, las tarifas y diferenciales de lo que se paga a los *Contigent Workers*.⁴³ “O sea, Amgen le paga al patrono [agencia de empleo temporero] y patrono le paga una tarifa menor al empleado”.⁴⁴ Negó que la apelante le solicitara un aumento para los empleados

³⁹ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 24 de la parte apelada (confidencial) págs. 790-861; y págs. 594-596.

⁴⁰ Apéndice de la *Apelación*, págs. 720-721, en alusión a las págs. 594-595.

⁴¹ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 5 de la apelante (confidencial) pág. 1326; además, págs. 257-262.

⁴² Apéndice de la *Apelación*, págs. 260 líneas 16-21.

⁴³ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 31 de la parte apelada (confidencial) págs. 1079-1083.

⁴⁴ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 31 de la apelante (confidencial) pág. 1085 líneas 7-8.

temporeros, a la vez que asintió cuando se le preguntó si Colón Santiago confirmó con ella que a los *Contigent Workers* se les asignaba el *rate* más alto.⁴⁵

En autos obran dos correos electrónicos enviados por la apelante, que versan sobre la paga de los *Contigent Workers*. En el primero inquirió: “Also, my manager wanted to know if we can assigned the highest allowed payment rate to those staffs in order to ensure better opportunity of keeping them... please advice!”.⁴⁶ En el segundo, indicó: “As mentioned and confirmed by Mireya Marz[á]n today the top payment is always assigned to all new hires. Nevertheless, the agencies have the final call on how much they will pay to staff”.⁴⁷

No obstante, Gómez Sánchez aseveró que escuchó vía telefónica a Colón Santiago negarle a Blanes Ibarra haber informado previamente en una reunión “[q]ue ya se había logrado que la agencia pagara el mayor *pay rate* con el *base rate* que Amgen le pagaba. Y que los que actualmente estaban a ocho [\$8.00] ahora iban a estar a doce [\$12.00] y los que estaban a trece [\$13.00] a veinte [\$20.00]”.⁴⁸ Este razonamiento implicaba que los temporeros contratados en Amgen obtendrían pagas más altas a costa de las ganancias de las agencias. De otra parte, Marzán Olabarrieta declaró que, si bien conocía los esfuerzos de la apelante para buscar alternativas al salario de los *Contigent Workers*, “jamás” le dijo a Colón Santiago que la tarifa salarial podía ser aumentada.⁴⁹ “Bueno, no recuerdo la alternativa que ella estaba buscando, yo le puedo dar

⁴⁵ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 31 de la apelante (confidencial) pág. 1107.

⁴⁶ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 6 de la apelante (confidencial) pág. 1332.

⁴⁷ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 7 de la apelante (confidencial) pág. 1333.

⁴⁸ Apéndice de la *Apelación*, pág. 967 líneas 20-24.

⁴⁹ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 31 de la parte apelada (confidencial) págs. 1105; 1108.

la alternativa que se supone que sea. [...] [N]osotros no estamos permitidos para subir un *rate*".⁵⁰

Finalmente, con respecto al asunto de Arzón Rivera, Colón Santiago expresó que tenía unas plazas disponibles y Gómez Sánchez recomendó a quien era el hijo de su mejor amiga. La apelante aclaró que Marzán Olabarrieta coordinaba las citas y por ello le solicitó que lo incluyera para una entrevista. Como Arzón Rivera no fue citado, cuestionó a la coordinadora y esta supuestamente le dijo a Colón Santiago que entendía que Arzón Rivera era familiar de Gómez Sánchez y que, por lo tanto, había un conflicto de interés en términos de que tanto la apelante, como Gómez Sánchez, se reportaban a Blanes Ibarra y que no era correcto que el recluta trabajara bajo la misma sombrilla en la que estaba Gómez Sánchez.⁵¹ Consta en el expediente un correo electrónico, generado por la apelante y dirigido a Marzán Olabarrieta, en el que le solicitó entrevistar a tres personas, entre estos a Arzón Rivera.⁵²

Por su parte, Gómez Sánchez declaró que, cuando se completó el proceso de entrevistas, y las personas que ella recomendó⁵³ no fueron llamadas, le preguntó a la apelante la razón y esta presuntamente le dijo que "le habían dado instrucciones que [Blanes Ibarra] no quería familiares en la organización".⁵⁴

Marzán Olabarrieta dijo no recordar haber dicho que Arzón Rivera no podía ser entrevistado porque era familiar de otro empleado de Amgen.⁵⁵

⁵⁰ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 31 de la parte apelada (confidencial) pág. 1106 líneas 13-18.

⁵¹ Apéndice de la *Apelación*, págs. 265-267.

⁵² Apéndice de la *Apelación*, Anejo 6 de la apelante (confidencial) pág. 1332.

⁵³ En referencia a Arzón Rivera, Pedro Sustache y Jan Rodríguez; véase, Apéndice de la *Apelación*, pág. 1158.

⁵⁴ Apéndice de la *Apelación*, págs. 1031 líneas 1-5. Jan Rodríguez sí fue contratado por Colón Santiago. Entre julio y agosto de 2018, Rivera Arzón fue a trabajar a Merck y, en el 2019, a Amgen. Véase Apéndice de la *Apelación*, Anejo 6 de la apelante (confidencial) pág. 1332; y pág. 1164 líneas 1-11.

⁵⁵ Apéndice de la *Apelación*, Anejo 31 de la parte apelada (confidencial) pág. 1112 líneas 19-25.

En la investigación cursada, Vargas Marzán concluyó que Colón Santiago fue deshonesto en la trilogía de asuntos.⁵⁶ Dijo que la apelante presuntamente no mostró los valores de Amgen y que la disciplina progresiva es solo para los casos de desempeño.⁵⁷

Sobre el desempeño de Colón Santiago al tiempo de los hechos que nos competen, hay que mencionar que Blanes Ibarra aceptó que, el día anterior a la cesantía de la apelante, esta fue reconocida por su desempeño al presentar, junto a su grupo de trabajo, un proyecto relacionado con las pruebas de *Rapid it*, que tuvo el efecto de aumentar la eficiencia y la productividad.⁵⁸

En primer orden, opinamos que las contradicciones que surgen de las deposiciones y otros documentos que forman parte del expediente acerca de ciertos eventos y declaraciones esenciales vinculadas al despido de la apelante sugieren que el TPI no tuvo ante sí toda la verdad de los hechos a base de un expediente mudo y frío. Como es sabido, al evaluar una petición de sentencia sumaria, el juzgador está impedido de dirimir cuestiones de credibilidad relacionados con los hechos medulares.

En lugar de acoger, sin más, las determinaciones que contienen la subjetividad de la parte apelada y promovente del dictamen sumario, el TPI debió inclinarse por depurar las controversias y presidir un juicio en su fondo para desvelar por sí los hechos esenciales controvertidos. Debemos recordar que la evaluación de un pedimento abreviado implica el examen del expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opone a la vía sumaria y debe llevar a cabo todas las inferencias permisibles a favor de esta. En fin, concluimos que, en este caso, logró rebatirse la ausencia de controversias esenciales. Por el

⁵⁶ Apéndice de la *Apelación*, págs. 734-736; Anejo 25 de la parte apelada (confidencial) págs. 863-866.

⁵⁷ Apéndice de la *Apelación*, págs. 733-734.

⁵⁸ Apéndice de la *Apelación*, págs. 626-627.

contrario, la apelante logró cuestionar si en efecto la parte apelada actuó razonablemente y sin arbitrariedades al cesantearla y si tenía una causa justificada para su despido. Asimismo, Colón Santiago logró establecer inferencias favorables a sus reclamaciones sobre represalias. A nuestro juicio y por la naturaleza de las reclamaciones, colegimos que el segundo error se cometió. A tales efectos, estimamos que es necesario la celebración de un juicio en su fondo para dirimir las cuestiones relacionadas con las causas de acción de represalias y despido injustificado.

En cuanto al quinto y sexto señalamiento de error en particular, según reseñamos, la reclamación al palio de la Ley Núm. 115, supra, implica que el promovente demuestre su participación en una actividad protegida y *subsiguientemente*⁵⁹ haya sido objeto de algún tipo de represalia. De la proximidad entre ambos eventos se infiere el nexo causal. Al aludir a eventos de 2017, en referencia a la interacción entre Blanes Ibarra y Colón Santiago, el TPI descartó la proximidad y con ello la causa de acción. No obstante, existen otras formas de establecer la causalidad en los casos en que la actividad protegida y la sanción por represalia no guarden proximidad temporal entre sí. Con el dictamen sumario, se privó a Colón Santiago de su día en corte para ofrecer prueba del nexo causal.

En este caso, Colón Santiago fue despedida el 4 de octubre de 2018. Previamente, había solicitado una reevaluación del *Mid-Year Check-In* y acudido a Kooij Ijkema, con el fin de solicitar su intervención, ya que, según sus dichos, la relación laboral entre ella y Blanes Ibarra había llegado al punto en que esta presuntamente

⁵⁹ Dicho de una cosa, la Real Academia de la Lengua define el verbo *subseguir* como aquella que sigue “inmediatamente a otra”. Refiérase a <https://dle.rae.es/subseguir>.

la acusó de querer perjudicarla y que perdiera su trabajo.⁶⁰ Blanes Ibarra debió saber de la solicitud de la apelante a su supervisora, pero como en muchas de sus respuestas, se amparó en que no recordaba.⁶¹

De otra parte, el despido aconteció poco más de cuatro meses después que la apelante se ausentara por razones de salud, lo que la llevó a solicitar una licencia médico-familiar. Entre mayo y septiembre de 2018, Colón Santiago también intentó sin éxito solicitar la dispensa de manera intermitente. En la primera ocasión, adujo que no terminó el trámite porque el Dr. Rodríguez Colón no pudo completar los formularios y el Dr. Carlos Rodríguez falleció. En la segunda, según expresó, el trámite resultó académico por el despido.⁶²

Al ponderar la intención legislativa de la Ley Núm. 115, supra, en cuanto a la protección del empleado por expresiones vertidas en cualquier procedimiento, es razonable colegir que, de conformidad con las circunstancias del caso, el solicitar la reevaluación del *Mid-Year Check-In*, acudir a Kooij Ijkema e, incluso, el petitionar la licencia médico-familiar fueron actividades protegidas de conformidad con el estatuto y su jurisprudencia interpretativa. Claro, resta probar el nexo causal entre la conducta cobijada y el despido, debido al tiempo transcurrido entre los referidos eventos. Al presente, sin embargo, el expediente sometido es insuficiente, lo que sostiene la observación de un juicio plenario. Si bien el mecanismo de sentencia sumaria persigue proveer una solución rápida y económica, dicho propósito no puede derrotar el fin primordial de hacer justicia. En especial, cuando hay elementos

⁶⁰ Apéndice de la *Apelación*, págs. 270 líneas 8-24; 271 líneas 11-24; 273 líneas 4-23; 384 líneas 12-24; 441 líneas 10-24; 442 líneas 1-21.

⁶¹ Apéndice de la *Apelación*, págs. 601-602.

⁶² Véase, Apéndice de la *Apelación*, págs. 393-396; 400-401; además, Anejo 29 de la parte apelada (confidencial) págs. 921-941.

subjetivos, de intención y propósitos mentales involucrados. Así pues, el TPI incurrió en los errores quinto y sexto.

En cuanto a las determinaciones de hechos consignadas en la *Sentencia* apelada, sin prejuzgar si serán o no pertinentes en un dictamen final, no encontramos reparo en los siguientes enunciados:

1. El *Código de Conducta* de [Amgen] dispone, entre otras cosas, que los empleados deben de “[r]ealizar negocios con honestidad e integridad de una manera que proteja la imagen pública y la reputación de Amgen”, y que los gerentes, como la demandante, tienen responsabilidades adicionales, como “[f]omentar una cultura de cumplimiento y ética mediante liderazgo personal” y “[d]emostrar los más altos estándares éticos y calidad en el trabajo diario, y esperar lo mismo de las personas a su cargo”. El *Código de Conducta* también exige que el empleado “[s]ea honesto en sus palabras y acciones. Nunca actúe de una manera que pueda desacreditar a Amgen o que pueda ser ofensiva hacia clientes, personal gubernamental, colegas u otros”.
2. El *Código de Conducta* también establece, específicamente, que la “[f]alta de confianza. . .” puede justificar la terminación de empleo.
3. La descripción del puesto que ocupaba la Querellante, *Manager Supply Chain*, también indica que se espera que el empleado posea un entendimiento y apreciación por los *Valores y Atributos de Liderazgo de Amgen* (“*Possess an understanding and appreciation of the Amgen Values and Leadership Attributes*”).
4. Al igual que el *Código de Conducta*, los *Valores y Atributos de Liderazgo de Amgen* también enfatizan la importancia de ser éticos, incluyendo el que el empleado “[d]emuestr[e] coherencia entre las palabras y los actos y se gane la confianza y el respeto de los demás” y que sea “honesto/a y directo/a en su trato con las personas”.
5. El *Código de Conducta* también prohíbe las represalias, al igual que el discrimen y el hostigamiento.
6. El incumplir con el *Código de Conducta* puede resultar en la terminación de empleo.
7. Además, [Amgen] tiene una política de Igualdad de Oportunidad de Empleo, Antidiscrimen y Anti-hostigamiento (“*Equal Employment Opportunity, Anti-Discrimination and Anti-Harassment Policy*”) que prohíbe, entre otras cosas, el discrimen por razón de edad.
8. De igual forma, [Amgen] tiene una política sobre el *Procedimiento de Acciones Disciplinarias*. Dicha política establece, sin embargo, que “[l]a utilización de

disciplina y consejería progresivas es decisión de la compañía, y esto dependerá de los méritos de la conducta inapropiada y del impacto de esta conducta en la operación normal del negocio. Dependiendo de la naturaleza de la violación, el proceso disciplinario progresivo podría omitirse y una terminación de empleo podría ocurrir”.

9. La Sra. Yesenia Y. Colón Santiago nació en el año 1975.

10. Colón comenzó a trabajar para [Amgen] oficialmente el 2 de mayo de 2005.

11. Durante su empleo con [Amgen], la Querellante ocupó varias posiciones. En lo aquí pertinente, a partir del 3 de abril de 2017, y hasta la fecha de su despido, la Querellante ocupó la posición de *Manager Supply Chain*.

12. Como *Manager Supply Chain*, la Querellante era supervisada por la Sra. [María Elisa] [“Mariely”] Blanes [Ibarra] (“Blanes”), quien para ese entonces ocupaba la posición de *Senior Manager Supply Chain*.

13. Blanes nació en el año 1970.

14. Blanes, a su vez, para el periodo relevante aquí, era supervisada por Danielle Kooij Ijkema (“Kooij”), quien ocupaba la posición de *Executive Director de Supply Chain*.

15. Al comenzar a trabajar para [Amgen], y a través de su empleo, la Querellante fue adiestrada sobre las políticas de [Amgen], incluyendo el *Código de Conducta*, conocido como “*Do the Right Thing*” (“*Lo que Debo y No Debo*”), y el “*Business Conduct Guidelines*”.

16. El último de múltiples entrenamientos que completó la Querellante en torno al *Código de Conducta* fue el 29 de mayo de 2018.

17. Durante su empleo, Colón disfrutó de varias licencias bajo el *Family Medical Leave Act* (FMLA), la última de las cuales fue del 7 al 28 de mayo de 2018, y regresó al trabajo el 29 de mayo de 2018.

18. El 13 de marzo de 2018, Blanes se reunió con la Querellante para discutir, entre otros asuntos, lo que Blanes entendía era un problema de asistencia y tardanzas de Colón.

19. Posteriormente, Blanes consultó con [María Catalina] [“Maricaty”] Vargas (“Vargas”), quien para aquella época se desempeñaba como *Staff Relations Manager*, sobre cómo manejar lo que Blanes consideraba un problema de ausentismo de la Querellante, pues lo estaba considerando al preparar la evaluación de mitad de año (“*Mid-Year Review*”) de Colón.

20. [Vargas] [...] nació en el año 1969.

21. En efecto, el 18 de julio de 2018, Blanes discutió el *Mid-Year Check-In* ("*Mid-Year Review*") con la Querellante.

22. Durante dicha discusión y en dicho *Mid-Year Review*, Blanes hizo señalamientos a la Querellante de, entre otras cosas, ausentismo y tardanzas. El *Mid-Year Review* también incluía un señalamiento sobre ética, indicando que la Querellante no demostraba consistencia entre sus palabras y sus actos, lo que impactaba la confianza de los demás empleados para con ella ("*Be Ethical: Yesenia has not shown consistency between words and actions, not gaining staff trust and respect*").

[...]

26. Más de una semana luego de la discusión con Blanes del *Mid-Year Review*, el 27 de julio de 2018, la Querellante solicitó una licencia intermitente de FMLA.

27. No obstante, la Querellante nunca presentó los documentos requeridos dentro del término requerido, por lo que nunca se le aprobó la licencia que solicitó el 27 de julio de 2018.

[...]

29. La Querellante envió su respuesta a Blanes el 31 de julio de 2018. Por separado, Colón reenvió dicha respuesta a Kooij con un mensaje que leía "FYI" ("Para su información" por sus siglas en inglés).

[...]

33. Además, Colón recibió la carta fechada 30 de mayo de 2018 del Centro de Beneficios de [Amgen] en donde se indicaba que su licencia de FMLA de mayo terminaba el día 25 de dicho mes.

34. De hecho, esa fue parte de la evidencia que presentó la Querellante en su Respuesta al *Mid-Year Review* el 31 de julio de 2018.

[...]

37. El Centro de Beneficios de [Amgen] confirmó que, fuera de la licencia continua bajo FMLA de mayo de 2018, la Querellante no tenía ninguna otra licencia aprobada.

[...]

43. Luego de su reunión con Vargas el 24 de septiembre de 2018, la Querellante volvió a solicitar una licencia FMLA intermitente.

[...]

45. Por otro lado, además del asunto de las ausencias y tardanzas, Vargas también investigó otro incidente ocurrido concurrentemente, relacionado con Colón, en torno al salario de unos empleados temporeros, conocidos en [Amgen] como *Contigent Workers* ("CWs").

46. Según lo investigado por Vargas, entre mayo y junio de 2018, con el propósito de resolver un problema de retención de talento, Blanes le pidió a la Querellante que verificara si podía conseguir que las agencias que

asignaban a CWs a su área le pagaran un salario más alto.

[...]

48. Vargas también entrevistó a Mireya Marzán Olabarrieta (“Marzán”), quien labora para *Kelly Services* y se dedica a procurar CWs para [Amgen], entre otras cosas, y documentó que ésta le indicó que nunca le dijo a la Querellante que se podía aumentar lo que se les pagaba a los empleados temporeros.

[...]

52. Vargas también entrevistó a Colón el 24 de septiembre de 2018 sobre este asunto, y documentó que la Querellante negó haber confirmado que logró los aumentos, que indicó no tenía dudas sobre el proceso, y que solo dio unos números “a modo de ejemplo”.

[...]

54. Además de los incidentes anteriores, Vargas también advino en conocimiento de un tercer incidente, también ocurrido relacionado con la contratación de familiares en Amgen.

55. Así, la información que recibió Vargas fue a los efectos de que, alrededor de junio de 2018, la Querellante necesitaba contratar a empleados para su área y solicitó recomendaciones de sus compañeros, incluyendo de Gómez.

[...]

64. Vargas hizo la recomendación del despido, y Blanes tomó la decisión y solicitó el despido de la Querellante.

[...]

67. La Querellante fue despedida el 4 de octubre de 2018.

68. La persona que pasó a ocupar la posición de la Querellante fue Shaira Figueroa.

69. Figueroa es menor que la Querellante, pero por menos de seis (6) años.

70. Figueroa, sin embargo, ya trabajaba para [Amgen] y era la *Group Leader* del grupo que supervisaba la Querellante.

71. Figueroa también era la persona que cubría a la Querellante y ejercía sus funciones cuando ella no podía estar presente.

72. Colón es menor que Blanes, Vargas, y Gómez, de la misma edad que Luis Colón, y un poco mayor que Rivera y Figueroa.⁶³

Sin embargo, como hemos recalcado, los precitados hechos no son suficientes para emitir un dictamen sumario y disponer de

⁶³ Se suprimen las siguientes aseveraciones fácticas: 23-25, 28, 30-32, 35-36, 38-42, 44, 47, 49-51, 53, 56-63, 65-66.

forma final de todas las causas de acción interpuestas, salvo de la reclamación de discrimen por edad, como ya discutimos. Es decir, estas determinaciones fácticas no demuestran por preponderancia de la prueba que el despido de la apelante se asentó en una base razonable y sin mácula de represalias, por lo que el dictamen debe ser revocado parcialmente.

Por lo tanto, resolvemos que existe controversia en los siguientes hechos materiales:

1. En torno a la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, resolver si:
 - a. Yesenia Y. Colón Santiago puede demostrar un nexo causal entre la actividad protegida y el despido, a base de los siguientes criterios no taxativos:
 - i. fue o no tratada de forma distinta a otros gerentes;
 - ii. existió o no un patrón de conducta antagónica en su contra, por parte de María Elisa Blanes Ibarra;
 - iii. los fundamentos de la razón del despido de Amgen Manufacturing Limited muestran o no incongruencias;
 - b. Si se demuestra el nexo causal y se establece la presunción *prima facie* del estatuto reparador, justipreciar si Amgen Manufacturing Limited puede rebatirla.
 - c. Si se rebate la presunción, adjudicar si Yesenia Y. Colón Santiago puede demostrar que la razón para el despido es o no un subterfugio para la cesantía de empleo.
 - i. En la afirmativa, establecer las cuantías de los remedios que provee la legislación, según probados.
 - ii. En la negativa, dirimir si el despido fue o no justificado, al tenor de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *Ley sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, y

por lo tanto, Yesenia Y. Colón Santiago es o no acreedora del remedio exclusivo estatuido de la mesada.

IV

Por los fundamentos antes esbozados, se confirma en parte, y se revoca en parte la *Sentencia* apelada. Confirmamos la desestimación de la causa de acción de discrimen por edad; y restablecemos las causas de acción al amparo de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, y de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *Ley sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* En consecuencia, se devuelve el caso al foro primario para la continuación de los procedimientos conforme a lo aquí dispuesto.

Notifíquese.

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

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