

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

CAPT. ALBERTO RAFAEL
DÁVILA JORDÁN

Apelante

v.

TRADEWIND AVIATION,
LLC Y TRADEWIND
CARIBBEAN, LLC

Apelado

KLAN202300171

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Carolina

Caso Núm.
CA2021CV00764

Sobre:
Procedimiento
Sumario; Despido
Injustificado y
Represalias

Panel integrado por su presidente el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Romero García y el Juez Monge Gómez.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de abril de 2023.

I.

El 29 de marzo de 2021 el Sr. Alberto Rafael Dávila Jordán instó *Querrela* por despido injustificado y represalias en el empleo contra Tradewind Aviation, LLC y Tradewind Caribbean, LLC (Tradewind). Expuso que, trabajó para Tradewind como piloto de aviones desde el 5 octubre de 2015 hasta septiembre de 2020. Expresó, que, durante la tarde del 30 de agosto de 2020, informó que no conduciría el vuelo que le asignaron para ese día por “razón de fatiga”, y que luego de este evento, fue despedido por Tradewind. Al momento del despido, el señor Dávila Jordán ocupaba el puesto de *instructor and standard Captain*. Arguyó que el despido se hizo sin justa causa y en menos de cuarenta y ocho (48) horas de realizar una actividad protegida por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, Ley sobre Despidos Injustificados,¹ y la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, Ley contra el Despido Injusto

¹ 29 LPRA §185 *et seq.*

o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial.²

El 12 de abril de 2021, Tradewind presentó *Contestación a la Querella*, arguyó en esencia, que no se configuran los elementos para una causa de acción en represalias y que el despido del señor Dávila Jordán fue justificado.³ Alegó que el vuelo al que hace referencia el señor Dávila Jordán fue asignado luego de veinticuatro (24) horas de descanso. Sostuvo, además, que el día de los eventos que provocaron el despido del señor Dávila Jordán, este abandonó el área de trabajo sin la debida autorización.

El 1 de julio de 2022, Tradewind presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En los documentos anejados se incluyó evidencia a los fines de demostrar que el señor Dávila Jordán tenía **un récord severo de ausentismo**, tanto así, que **era el empleado con más ausencias registradas**. Además, se presentaron varios documentos que mostraban que Tradewind llamó la atención al señor Dávila Jordán **por hacer comentarios en el área de trabajo, en los que insinuó que si le asignaban muchos vuelos se ausentaba por enfermedad**.⁴

El 2 de agosto de 2022, el señor Dávila Jordán compareció mediante *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*. En suma, adujo que existían hechos esenciales en controversia que impedían que se dictara sentencia sumaria. Entre ellos, que, previo a abandonar el área de trabajo, notificó por escrito que no conduciría el avión por “razón de fatiga”.⁵

El 22 de agosto de 2022, Tradewind presentó *Réplica a la Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. Arguyó que el señor Dávila Jordán no logró efectivamente controvertir mediante la

² 29 LPRC §194 *et seq.*

³ Apéndice del recurso, págs. 9-17.

⁴ *Íd.*, págs. 18-262.

⁵ *Íd.*, págs. 263-337.

Oposición a Moción de Sentencia Sumaria los hechos materiales presentados, pues basó sus argumentos en meras alegaciones.⁶

El 17 de febrero de 2023, el Tribunal de Primera Instancia emitió *Sentencia* en la que declaró “Con Lugar” la *Solicitud de Sentencia Sumaria* de Tradewind.⁷ Insatisfecho, el 1 de marzo de 2023, el señor Dávila Jordán recurrió ante nos mediante *Apelación*.

Plantea:

Primer Error:

Erró el TPI al dictar sentencia sumaria.

Segundo Error:

Erró el TPI Instancia al dictar sentencia sumaria ausente [de] un testimonio bajo juramento de un oficial competente del patrono estableciendo las razones para el despido del Capt. Dávila.

Tercer Error:

Erró el TPI al no realizar inferencias razonables de la prueba a favor de la parte no promovida.

Cuarto Error:

Erró el TPI al no considerar la totalidad de los hechos en controversia ante su consideración.

Quinto Error:

Erró el TPI al adjudicar que no había controversias de hechos relacionados al despido y represalias con el Capt. Dávila.

Sexto Error:

Erró el TPI al sopesar la evidencia y adjudicar cuestiones de credibilidad al adjudicar la moción de *Sentencia Sumaria*.

Séptimo Error:

Erró el TPI al adjudicar que no hab[i]a controversia de hechos relacionados al despido y represalias con el Capt. Dávila.

El 10 de marzo de 2023, Tradewind compareció mediante *Oposición a Apelación*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes y el Derecho procedemos a resolver.

II.

A.

El mecanismo de sentencia sumaria provisto por la Regla 36 de Procedimiento Civil, permite la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, es decir, de aquellos hechos que

⁶ Íd., págs.338-422.

⁷ Íd., págs.423-432.

puedan afectar el resultado de la reclamación bajo el derecho sustantivo aplicable.⁸ De manera que, cuando los documentos no controvertidos que acompañan la moción de sentencia sumaria demuestran que no hay una controversia de hechos esenciales y pertinentes, se prescinde de la celebración de un juicio y por lo tanto, únicamente resta aplicar el Derecho.⁹

Para prevalecer por la vía sumaria, la parte promovente deberá presentar prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción.¹⁰ Con ese fin, deberá desglosar los hechos que alega no están en controversia con referencia específica a la prueba admisible y sustancial que lo sustenta.¹¹ Por el contrario, ante una solicitud de sentencia sumaria el promovido no deberá tomar una actitud pasiva ni descansar solamente en sus alegaciones. Este debe controvertir la prueba presentada por el promovente, mediante contestación detallada y específica sobre aquellos hechos pertinentes acompañada de prueba admisible, y así demostrar que existe una controversia real y sustancial que debe dilucidarse en un juicio.¹²

Si el promovido se cruza de brazos, se expone a que dicten sentencia sumaria en su contra sin la oportunidad de un juicio en su fondo.¹³ Ahora bien, si el promovido no contraviene la prueba presentada en la solicitud de sentencia sumaria, no necesariamente significará que procede automáticamente la concesión de la sentencia.¹⁴ Esto es así porque la sentencia sumaria puede dictarse

⁸ 32 LPRA Ap. V, R. 36; SLG *Fernández-Bernal v. RAD-MAN San Juan*, 208 DPR 310 (2021); *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018); *Bobé et al. v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6 (2017).

⁹ *Rosado Reyes v. Global Healthcare*, 205 DPR 796 (2020); *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

¹⁰ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

¹¹ *León*, 204 DPR, págs. 41-42; *Roldán*, 199 DPR, pág. 676.

¹² *Abrams Rivera v. ELA*, 178 DPR 914, 933 (2010); *Piovanetti v. S.L.G. Touma, S.L.G. Tirado*, 178 DPR 745, 774 (2010).

¹³ *León*, 204 DPR, págs. 41-42.

¹⁴ SLG *Fernández-Bernal*, 208 DPR; *Piovanetti*, 178 DPR, pág. 174.

a favor o en contra del promovente, según proceda en Derecho.¹⁵ Es decir, se debe cumplir con el criterio rector de que los hechos incontrovertidos y la evidencia de autos demuestren que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente.¹⁶

Como Tribunal de Apelaciones estamos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria. Por ello, debemos revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como la oposición cumplan con la Regla 36 de Procedimiento Civil.¹⁷ En esa tarea, utilizamos los mismos criterios que el ordenamiento le impone al foro primario para analizar la procedencia de la moción de sentencia sumaria. No podemos considerar evidencia que las partes no presentaron en el tribunal *a quo*. Las partes que recurren ante nos, no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. En vista a que nuestra revisión es *de novo*, debemos examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción de sentencia, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

B.

En Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor del derecho laboral. Tanto es así, que la legislatura, en busca de establecer un balance racional entre el trabajador y el patrono, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, Ley sobre Despidos Injustificados.¹⁸ La Ley 80 regula las acciones relacionadas con el despido injustificado de un empleado. Este estatuto fue aprobado

¹⁵ *Rosado*, 205 DPR, págs. 808-809; *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563 (1997).

¹⁶ *Rosado*, 205 DPR, pág. 809.

¹⁷ *Meléndez*, 193 DPR, págs. 118-119.

¹⁸ 29 LPRA §185 *et seq.*

con el propósito expreso de proteger a los trabajadores y desalentar los despidos injustificados.¹⁹

En términos generales, la Ley 80 establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización.²⁰ Ahora bien, de existir justa causa, este puede ser despedido sin penalidad para el patrono.²¹ Se ha considerado como justa causa aquella que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.²² En lo pertinente, la Ley 80 precisa varios escenarios en los cuales se considera que el despido fue justificado, tales como:

- (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. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
- (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.

¹⁹ *Izagas Santos v. Fam. Drug Ctr.*, 182 DPR 463, 480 (2011).

²⁰ 29 LPRR §185b.

²¹ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

²² *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424-426; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010), citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

(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.²³

Ciertamente, la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta.²⁴ No obstante, esta norma no es absoluta, se justifica el despido en la primera ofensa **cuando la gravedad y potencial agravio de la conducta en cuestión haya puesto en riesgo el orden, la seguridad o eficiencia del establecimiento se consideran una sola ofensa o primera falta como justa causa para el despido.**²⁵ Asimismo, la falta de confianza, la negligencia, la incompetencia, la deslealtad y **la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir a un empleado.**²⁶

C.

La Ley Núm. 115 del 15 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como Ley de Represalias,²⁷ es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de estos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como por ofrecer testimonio, expresión o información en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad.²⁸ El propósito de este estatuto fue proteger a los empleados que fueran discriminados por medio de represalias por participar en alguna de las actividades

²³ 29 LPRA § 185b.

²⁴ *Indulac v. Central General de Trabajadores*, 207 DPR 279, 299-300 (2021). *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 382 (2011), citado a *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542-543 (1979).

²⁵ *Íd. Miranda Ayala*, 170 DPR, pág. 738. (Énfasis nuestro)

²⁶ *Vázquez Cintrón v. Banco Desarrollo*, 171 DPR 1, 45 (2007), citando a *Mercedes Bus Lines v. Tribl. De Distrito*, 70 DPR 690, 695 (1949); *P.R. Cap & Tires Sales Co. v. Tribunal*, 68 D.P.R. 398, 402 (1948).

²⁷ 29 LPRA § 194 *et seq.*

²⁸ *Íd.* Art. 2, 29 LPRA § 194b(a).

protegidas mencionadas anteriormente.²⁹ Si el patrono incurre en la conducta prohibida, el empleado podrá instar una acción civil en su contra, dentro de los tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación. Donde el empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, los beneficios y los honorarios de abogado.³⁰

Para tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria el empleado tendrá que probar lo siguiente: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley; (2) y que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo, a raíz de dicha participación.³¹

III.

En síntesis, el Señor Dávila Jordán plantea que el Foro *a quo* erró al dictar sentencia sumaria. Particularmente, porque no consideró hechos materiales que creaban controversia y porque no hizo inferencias razonables a favor de la prueba presentada por este. De otra parte, alega que, al no haberse sometido el testimonio juramentado de un oficial competente que estableciera las razones del despido, no era posible determinar que el despido fue justificado y si se tomaron o no represalias contra el señor Dávila Jordán. Finalmente, sostiene que el tribunal adjudicó cuestiones de credibilidad al dictar la sentencia sumaria. No le asiste razón al señor Dávila Jordán. Veamos por qué.

A.

La Ley Núm. 80, no favorece el despido como primera sanción.³² Sin embargo, se justificará el despido cuando la conducta en cuestión haya puesto en riesgo el orden, la seguridad o eficiencia

²⁹ *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-136 (2013).

³⁰ 29 LPRA § 194b(b); *Cordero*, 188 DPR, pág. 137.

³¹ 29 LPRA § 194b(c).

³² *Indulac*, 207 DPR, págs. 299-300 *Feliciano Martes*, 182 DPR, pág. 382, citado a *Secretario del Trabajo* 108 DPR, págs. 542-543.

del establecimiento.³³ También se justifica despedir a un empleado cuando este despliegue falta de confianza, negligencia, incompetencia, deslealtad y desobediencia a las reglas.³⁴ Ciertamente, la mencionada ley establece una presunción de despido injustificado, por lo que el patrono tendrá el peso de la prueba para demostrar la justificación del despido bajo el estándar de preponderancia de prueba.

B.

Del expediente ante nuestra consideración surge que, previo a los eventos del 30 de enero de 2020, el señor Dávila Jordán tenía un récord de continuo ausentismo. Incluso, según la tabla ilustrativa que incluye Tradewind en *la Solicitud de Sentencia Sumaria*, era el empleado con más ausencias registradas.³⁵ De otra parte, quedó demostrado que Tradewind reunió y llamó la atención al señor Dávila Jordán por comentarios en el área de trabajo, en lo que insinuó que si le asignaban muchos vuelos se ausentaba por enfermedad.³⁶ En cuanto a lo sucedido el 30 de enero de 2020, es importante resaltar que el vuelo al que se negó manejar el señor Dávila Jordán por “razón de fatiga” era un vuelo que llevaba un tripulante enferma que la iban a transportar para que recibiera atención médica.³⁷

Es evidente que el despido del señor Dávila Jordán se debió a su continua deshonestidad, deslealtad y falta de confianza. Quedó demostrado en la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Tradewind, con preponderancia de prueba que el despido del señor Dávila Jordán fue justificado, por lo que, era innecesario el

³³ *Íd. Miranda Ayala*, 170 DPR, pág. 738.

³⁴ *Vázquez Cintrón*, 171 DPR, pág. 45, citando a *Mercedes Bus Lines*, 70 DPR, pág. 695; *P.R. Cap & Tires Sales Co*, 68 DPR, pág. 402.

³⁵ Apéndice del Recurso, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 175-178 y 257-262.

³⁶ *Íd.* págs. 84 -97.

³⁷ *Íd.* págs. 107-108.

testimonio juramentado de un oficial competente que estableciera las razones del despido.

De otra parte, es importante destacar que para que puedan aplicarse las disposiciones de la Ley 115 debe demostrarse que el empleado (1) participó en una de las actividades protegidas por la ley; (2) y que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo, a raíz de dicha participación.³⁸ El señor Dávila Jordán no ha logrado demostrar que participó de una actividad protegida ni que la participación en dicha actividad suscitó su despido. Por tanto, debemos concluir que en el presente caso no procede una reclamación por represalias.

Concluimos, por tanto, que no existe ninguna controversia de hechos, pertinentes a las reclamaciones del señor Dávila Jordán, y que los elementos a probar tanto bajo la Ley Núm. 80, como la Ley Núm. 115 son cuestiones de hechos y no elementos subjetivos de intención, propósitos mentales, negligencia o credibilidad, por lo que no había impedimento para que el Foro recurrido dictara sentencia sumaria. El Foro *a quo* no erró al declarar Con Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria*.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se *confirma* la *Resolución* recurrida.

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

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

³⁸ Art. 2 de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA § 194b(c).