

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

YONALIS ÁLAMO
VELÁZQUEZ

Apelante

v.

CARIBBEAN
TEMPORARY
SERVICES, LLC;
MEDTRONIC
PUERTO RICO
OPERATIONS

Apelada

KLAN202300641

Apelación
Procedente del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de HUMACAO

Caso Núm.:
HU2021CV00521

Sobre:
Discrimen por razón de género
(Ley Núm. 100 de 20 de junio de
1959); Represalias en el empleo
(Ley Núm. 115 de 20 de
diciembre de 1991); Despido
injustificado (ley Núm. 80 de 20
de mayo de 1976); Art. 1476 del
Código Civil; Procedimiento
especial de carácter sumario
(Ley Núm. 2 de 17 de octubre de
1961)

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, el Juez Bonilla Ortiz y la Jueza Mateu Meléndez.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2023.

El 24 de julio de 2023, la Sra. Yonalis Álamo Velázquez (en adelante, la señora Álamo Velázquez o la apelante) presentó una *Apelación* ante este Tribunal de Apelaciones en la que nos solicitó la revocación de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Humacao (en adelante TPI o foro primario) con fecha del 13 de julio de 2023, notificada al día siguiente. Por virtud del aludido dictamen, el TPI concluyó que la parte apelada Medtronic Puerto Rico Operations, Inc. (en adelante Medtronic) y Caribbean Temporary Services, LLC (en adelante, CTS) lograron demostrar que no existía controversia en cuanto a que la terminación del contrato de la apelante se debió a la negligencia de esta y, por ende, su despido no respondió a una razón ilegítima o discriminatoria como se alegó en la reclamación. El foro primario también resolvió que,

aunque en el caso se estableció la presunción de una acción por represalias, la misma fue derrotada por lo que tampoco procedía dicha causa de acción.

Evaluated los argumentos de las partes, así como la documentación que forma parte del expediente, resolvemos **confirmar** la determinación apelada. Veamos.

I

El pleito de epígrafe inició con la presentación de una *Querrela* por parte de la apelante contra CTS y Medtronic por alegado despido injustificado bajo la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 25 LPRA Sec. 185a, *et seq.*, (en adelante Ley 80); discrimen por género, conforme la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, mejor conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo (en adelante Ley 100), 29 LPRA sec. 146, *et seq.*; y la Ley 69 del de 6 de julio de 1985, mejor conocida como la Ley para garantizar la igualdad de derecho al empleo, según enmendada, 2s9 LPRA sec. 1321, *et seq.* (en adelante, Ley 69) Todo esto, al amparo del procedimiento sumario estatuido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961. En la misma, se alegó que la señora Álamo Velázquez suscribió un contrato de empleo temporero por término cierto de dos (2) años en el que trabajaría como operaria en Medtronic devengando un salario de \$7.25 la hora. Este contrato, según se expuso, vencía el 28 de mayo de 2020 y fue extendido hasta el 30 de noviembre de 2020 debido al desempeño excelente que demostró la apelante en su trabajo.

En cuanto a la controversia de autos, la apelante señaló que el 4 de mayo de 2020, ella y la Coordinadora Jessica De Jesús, descartaron cien (100) piezas manufacturadas. Esta acción fue tomada al entender que dichas piezas- que no estaban adecuadamente rotuladas y habían sido colocadas debajo de un lote de piezas dañadas- formaban parte de dicho lote. Según relatado, al percatarse del error, la apelante y la Coordinadora le informaron lo sucedido al Sr. Gabriel Rivera, Supervisor; este

unilateralmente decidió no reportar la situación y rescatar las piezas que habían sido enviadas a otra área. Por esta situación, se inició una investigación y el 27 de mayo de 2020, la apelante fue despedida. La señora Álamo Velázquez catalogó este despido como uno discriminatorio, injustificado y en represalia a las declaraciones que emitió durante la investigación del evento.

El 17 de junio de 2021, CTS contestó la *Querrela*. Al así hacerlo, admitió la firma del contrato a término específico de 2 años con vencimiento del 28 de mayo de 2020 y el salario por hora devengado por la apelante. Asimismo, admitió que el 4 de mayo de 2020 surgió una situación con un lote de piezas y que se inició una investigación. Afirmativamente, reclamó que nunca discriminó ni tomó represalias en contra de la señora Álamo Velázquez. Además, expuso que la terminación del contrato de la apelante fue justificada, debido a que esta cometió una violación crasa a las políticas y procedimientos de Medtronic.

Ese mismo día, Medtronic también sometió su alegación responsiva. En esta, negó haber despedido injustificadamente a la apelante, discriminado en su contra o haber tomado represalias en su contra según veda nuestro ordenamiento jurídico. En cuanto a la situación ocurrida el 4 de mayo, afirmó que para esa fecha la señora Álamo Velázquez se percató que había una bandeja con aproximadamente 100 sensores de glucosa que fueron mezclados con un lote de alrededor de quinientas piezas que estaban expiradas y en proceso de descartarse; que la apelante mezcló los sensores de glucosa con productos que estaban expirados y los sacó del área de producción; y que tal acción impedía que el producto fuera devuelto bajo ninguna circunstancia al área de producción. Asimismo, indicó que, al intervenir, el supervisor Gabriel Rivera desconocía que la bandeja se había removido al área de *scrap* y que debido a las violaciones cometidas ese día,

tanto el supervisor Gabriel Rivera como Jessica De Jesús fueron suspendidos de empleo y sueldo de sus labores en Medtronic.

Sobre las causas de acción instadas en su contra, Medtronic negó haber discriminado contra la apelante por razón alguna y afirmativamente enunció haber actuado de buena fe y motivada por razones legítimas y justificadas de negocios en las decisiones que tomó sobre el empleo de la señora Álamo Velázquez. También argumentó que la terminación del contrato de empleo de la querellante fue la medida disciplinaria adecuada debido a la violación cometida por esta, que esta no respondió a represalias, ni fue motivada en sus acciones por discrimen alguno.

Habiéndose celebrado el descubrimiento de prueba, el 28 de noviembre de 2022 CTS solicitó que el pleito fuera resuelto sumariamente de conformidad con la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V., R. 36. En esta, señaló que en el caso no existía controversia sobre los hechos medulares de la controversia y que un examen desapasionado del expediente demuestra que la reclamación de despido injustificado sometida por la apelante carece de mérito. A tales efectos, **reclamó que la Ley 80 sobre despido injustificado no les aplicaba a los empleados temporeros como la señora Álamo Velázquez;** y arguyó que no procedía reclamación alguna por la terminación del contrato de empleo temporero, ya que esta se debió a la violación de la apelante de las normas de la compañía Medtronic.

Por otro lado, CTS aseveró que procedía desestimar la causa de acción amparada en discrimen por género. Según CTS, la señora Álamo Velázquez carecía de evidencia que demostrara que empleados varones similarmente situaciones en su posición fueron tratados de manera diferente. Además, afirmó que la terminación del contrato de la apelante se debió a una razón legítima no discriminatoria, o sea, a su violación a las

normas de calidad y las buenas prácticas de manufactura, por lo que tampoco procedía la reclamación de represalias.

Así, CTS propuso que no existía controversia sobre 43 hechos. Basándose en estos, CTS, primeramente, argumentó que a la apelante no le eran de aplicación las disposiciones de la Ley 80, ya que la Ley 4-2017 enmendó el Artículo 1 de la Ley 80 para clara e inequívocamente establecer que, “[l]as disposiciones de las secciones 185a a 185n de este título no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.”

De otra parte, además de negar en la alternativa la aplicación del Artículo 1476 del Código Civil de 1930 a las circunstancias de la apelante, aseveró que la terminación del contrato de empleo de esta se debió a la violación por su parte de las políticas de calidad y las buenas prácticas de manufactura. Así, señaló que la señora Álamo Velázquez admitió haber mezclado un lote de 100 productos sin defectos con unos lotes de productos a ser descartados; que luego segregó el lote de 100 productos, los inspeccionó y los añadió a un lote de productos a ser despachados; y que tal acción era una violación a las instrucciones de manufactura. Igual admisión le imputó en cuanto a que la acción tomada era incorrecta.

En la misma fecha que CTS lo hizo, Medtronic también sometió una solicitud para que la controversia se resolviera sumariamente. En su escrito, propuso 66 hechos sobre los que argumentó no había controversia. Basada en los hechos incontrovertidos propuestos, así como en el derecho expuesto en su escrito, Medtronic al igual que hizo CTS negó la aplicación de las disposiciones de la Ley 80 a la situación de hechos del caso. Sobre esto, aseveró que la Ley 80 no le era aplicable a empleados temporero. Además, aseveró que los documentos del expediente demuestran que en todo momento el patrono de la querellante fue CTS.

Asimismo, Medtronic reclamó haber tenido justa causa para terminar el contrato de empleo de la señora Álamo Velázquez. A tales efectos, expuso que es una empresa altamente regulada que se dedica, entre otras cosas, a la manufactura de artefactos (“devices”) médicos de uso humano, de alta tecnología prostética e invasiva, entre otras cosas. Añadió que, debido a la alta regulación a la que está sometida, los procesos de manufactura deben seguirse estrictamente para cumplir con las obligaciones establecidas con las agencias reguladoras, como la Food and Drug Administration (FDA).

En cuanto a la apelante, Medtronic señaló que durante un evento ocurrido el 4 de mayo de 2020, la señora Álamo Velázquez se llevó una bandeja de 100 sensores preparada por la empleada Paola Delgado junto con otras que debían ser decomisadas y que se encontraban cerca de los sensores y los llevó a un área designada para decomisar, conocida como “scrap”. Relató que, al percatarse que las 100 piezas fueron llevadas a dicha área con las otras, la líder de grupo acudió al supervisor para informar el hecho, luego de lo que la apelante movió la bandeja con los 100 sensores o piezas nuevamente a la línea de producción, cuando estas- al mezclarse con aquellas denominadas como “scrap”- tenían que desecharse.

Así también, Medtronic afirmó que, en su deposición, la recurrente admitió que la acción de mover nuevamente la bandeja con las 100 unidades al área de producción no estaba bien e iba contra los procesos y que mezclar lotes que se estaban decomisando con lotes que no se iban a decomisar y después segregarlos, sin más, no era correcto. Según Medtronic, tal acto representó una violación al procedimiento que no permite “re-work” sin el insumo del PRB y las políticas de calidad de Medtronic. Asimismo, arguyó que tales políticas, que eran conocidas por la señora Álamo Velázquez, establecen que la violación de estas, el incurrir en errores en las funciones y el no observar las reglamentaciones, regulaciones

y políticas, así como el incumplimiento con el proceso de manufactura, constituyen conducta no aceptable que sujeta al empleado a acción correctiva, incluyendo la terminación de empleo.

En virtud de lo hasta aquí consignado, Medtronic planteó que, ante la gravedad de la conducta de la señora Álamo Velázquez de remover los sensores que estaban correctamente manufacturados y llevarlos a “scrap”, así como el retornarlos al inventario una vez se colocaron para decomisar, coordinó con CTS la terminación del contrato de empleo de la apelante. Esto, porque la conducta de la apelante implicaba un alto riesgo para la compañía. Aseveró pues, que de los hechos admitidos y probados resultaba incuestionable el hecho que la señora Álamo Velázquez fue despedida mediando justa causa, según los términos del contrato y políticas, y siguiendo las disposiciones de la Ley 80.

El 23 de enero de 2023, la apelante sometió su *Oposición a solicitud de sentencia sumaria*. En esta, sostuvo que no procedía la resolución sumaria del caso por existir controversias de hecho. Específicamente, como asuntos litigiosos o en controversia señaló lo siguiente:

1. En su moción, la querellada CTS sostiene que, la querellante no tiene una causa de acción bajo la Ley 80 porque la Ley 80 no aplica a empleados temporeros, en consecuencia, dicho asunto está en controversia.
2. La querellada CTS también sostiene en su moción que no es de aplicación al presente caso el Artículo 1476 del Código Civil de Puerto Rico porque el contrato de la querellante fue terminado con justa causa, según establecido en el propio contrato. En consecuencia, tal asunto está en controversia.
3. La querellada CTS también sostiene en su moción que no procede la reclamación de discrimen por razón de género contra esta. En consecuencia, está en controversia si hubo un despido discriminatorio en base al género de la querellante.
4. La querellada CTS también sostiene en su moción que no procede la causa de acción por represalias al amparo de la Ley 115-1991. En consecuencia, está en controversia la procedencia de dicha causa de acción.

En cuanto a los hechos incontrovertidos propuestos por CTS, la señora Álamo Velázquez, aceptó algunos, mientras que aclaró o negó otros

e incluso propuso algunos hechos sobre los que, a su entender, tampoco había controversia. Así, planteó que de todos estos hechos es claro que en el caso había que adjudicar credibilidad sobre versiones encontradas sobre múltiples sucesos como el asunto de quién ocupó la posición del querellante y quién realizaba sus funciones, además de que se trataba de un pleito con hechos complejos en el que era indispensable determinar elementos subjetivos.

Ese mismo día, la apelante también se opuso a la moción de sentencia sumaria sometida por Medtronic. En cuanto a esta, alegó que había controversia sobre si fue empleado de Medtronic y cuál era la ley de aplicación a su despido; si existió justa causa para terminar su contrato de empleo; si hubo un despido discriminatorio basado en su género; si la apelante puede o no probar su caso y si la terminación del contrato de la querellante obedeció o no a alguna represalia en su contra. Al igual que hizo en ocasión de la moción dispositiva de CTS, la apelante aceptó algunos de los hechos incontrovertidos propuestos por Medtronic, mientras que aclaró o negó otros. También propuso algunos hechos sobre los que, a su entender, tampoco había controversia.

Evaluada las mociones, el TPI dictó sentencia desestimando la *Querrela*. Como parte de su dictamen, el foro primario determinó que no existía controversia sobre los siguientes hechos:

1. Medtronic es una empresa altamente regulada que se dedica entre otras cosas a la manufactura de artefactos (“devices”) médicos de uso humano, de alta tecnología prostética e invasiva, entre otras cosas. Debido a la alta regulación a la que está sujeta la Compañía, los procesos de manufactura deben seguirse estrictamente para cumplir con las obligaciones establecidas con las agencias reguladoras, como la Food and Drug Administration (FDA), entre otras.
2. En la planta de Juncos donde trabajaba la querellante se manufacturan componentes de artefactos relacionados con distintas tecnologías utilizadas para tratar la diabetes.
3. Específicamente, en la planta de Juncos se manufacturan sensores de glucosa que son adheridos a la piel de los pacientes con el fin de medir la glucosa en la sangre.

4. Dicho sensor se conecta con una bomba de insulina que a su vez interpreta los resultados y determina si el paciente necesita insulina y qué cantidad necesita para administrar la insulina automáticamente.
5. Dependiendo el nivel de glucosa que el paciente tenía se le administraba la insulina que fuera necesaria.
6. La querellante firmó un contrato de empleo temporero con CTS el 29 de mayo de 2018.
7. Dicho contrato contemplaba que el mismo podía extenderse hasta el 29 de mayo de 2020 pero que en ningún caso podía extenderse por más de tres años.
8. El contrato anterior establece que el mismo no crea una expectativa de continuidad de empleo con Medtronic.
9. El contrato también establece que la querellante se compromete a cumplir con las reglas y normas de CTS y con cualquier otra que CTS y la compañía cliente (Medtronic) decidan poner en vigor.
10. La querellante se desempeñaba como operadora en el área de sensores de insulina de Medtronic.
11. En el área específica donde trabajaba la querellante habían alrededor de ocho operadores, incluyéndola a ella, y una "team lead".
12. La querellante era una de las que más tiempo llevaban en el área.
13. Dichos procesos incluían desde el momento en que llegaban los componentes del sensor al área de manufactura hasta que salían hacia despacho/empaque.
14. Así pues, cada uno de los pasos de cada estación de trabajo en el área donde trabajaba la querellante tenía unas instrucciones de funciones específicas.
15. Por lo que cada estación del área donde trabajaba la querellante tenía que seguir la instrucción de manufactura al pie de la letra.
16. De ocurrir alguna desviación en el proceso de manufactura las piezas manufacturadas tenían que ser decomisadas.
17. De no ser decomisadas, la otra alternativa era que se enviaba luego de la inspección a retrabajar o, como se le conoce en la industria, un "re-work".
18. Si el área de "Quality Control" aprobaba que se hiciera el "re-work," entonces se podría continuar con el trabajo.
19. De la misma manera, si "Quality Control" no aprobaba que se hiciera un re-work, el mismo no se podía hacer.
20. Para ello, existía una entidad interna que se conocía como el "Product Review Board."
21. Dicha entidad era la encargada de dar el visto bueno para poder hacer un "re-work" cuando ocurría una desviación en el proceso de manufactura de un producto o, de lo contrario, desechar el producto.

22. Para el momento en que ocurrieron los hechos que dieron paso a la presente reclamación la líder de grupo o "team lead" era la señora Jessica De Jesús.
23. El supervisor del área donde trabajaba la querellante era el señor Gabriel Rivera.
24. En o alrededor del 4 de mayo de 2020, la empleada la señora Paola Delgado ("Delgado") colocó una bandeja de sensores de glucosa con 100 piezas en el área designada para inventario conocida como "las panelas".
25. El entrenamiento de la querellante era que las instrucciones de manufactura había que seguirlas al pie de la letra.
26. Como parte de su contratación a la querellante se le entregó el Manual para empleados temporeros destacados en CTS, para empleados trabajando en Medtronic.
27. Dicho manual de empleados establece que todos los empleados tendrán, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:
 - a. Cumplir y llevar a cabo eficientemente con diligencia, las funciones y responsabilidades inherentes al puesto que ocupa. Igualmente, con cualquiera otra que le sean asignadas por su supervisor.
 - b. Abstenerse de incurrir en conducta impropia, desordenada, delictiva o inmoral que razonablemente pueda afectar los mejores intereses de la compañía a la que se le ha asignado y CTS.
 - c. Todos aquellos deberes que se deriven del contrato de empleo o de las reglas y normas establecidas por la compañía a la que se le ha asignado y CTS que no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público.
28. El manual de CTS para empleados trabajando en Medtronic establece que el incumplimiento con las políticas de calidad de Medtronic puede llevar el despido en el primer incidente de este tipo.
29. Debido a estos eventos, ello conllevó que se suspendiera de empleo y sueldo tanto la líder de grupo, Jessica de Jesús, como al supervisor del turno, Gabriel Rivera.
30. La querellante no se compara con más nadie.
31. El Sr. Gabriel Rivera es empleado regular de Medtronic.
32. La querellante era empleada temporera.
33. La querellante no sabe quién tomó la decisión de despedirla.
34. La querellante no sabe qué factores en específico se tomaron al decidir separarla de su empleo.
35. La querellante no sabe cuál fue el rol de CTS en despedirla.

36. La querellante admite que Medtronic actuó correctamente al investigar los sucesos antes de tomar acciones correctivas.
37. La querellante alega que Medtronic tomó represalias contra de ella por decir la verdad durante la investigación.

38. El salario de Álamo Velázquez era de \$7.25 la hora.

En virtud de estas determinaciones, el TPI estableció que la actuación negligente de la querellante conllevó a que no cumpliera con sus labores de manera eficiente y que además afectara el buen y normal funcionamiento de Medtronic, por lo que la razón por la cual Medtronic decide despedirla, así como la culminación del contrato entre CTS y ella fue justificada. De igual forma, resolvió, que la apelante no probó la existencia de discrimen por razón de género y que, si bien pudo establecer un caso *prima facie* por represalias, Medtronic demostró la justa causa del despido.

En desacuerdo con tales conclusiones, la señora Álamo Velázquez instó el recurso de epígrafe y señaló que el foro primario cometió error al:

Primero: Declarar ha lugar las mociones de sentencia sumaria presentadas por la apelada y dictar sentencia sumariamente en claro incumplimiento con la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil.

Segundo: Declarar ha lugar las mociones de sentencia sumaria presentadas por las apeladas y dictar sentencia sumariamente a pesar de que de las determinaciones de hechos formuladas por el TPI no surge actuación alguna que justifique el despido de la apelante.

Tercero: Declarar ha lugar las mociones de sentencia sumaria presentadas por la apelada y dictar sentencia sumariamente en la que desestimó todas las reclamaciones de la apelante, a pesar de existir controversias de hechos esenciales, que impiden disponer de este pleito sumariamente, respecto al incidente que las apeladas alegaron como causa para el despido.

Con su recurso, la señora Álamo Velázquez sometió un escrito en el que solicita autorización para presentar el apéndice en formato digital. Tal petición es declarada Ha Lugar. El 3 de agosto de 2023, Medtronic compareció por virtud de una *Oposición a apelación*. Ese día, también solicitó autorización para poder someter su alegato en exceso de 25 páginas.

CTS, por su parte, el 23 de agosto de 2023 solicitó una breve extensión de término para someter su alegato. En *Resolución* emitida y notificada el 24 de agosto del año en curso, le concedimos hasta el 30 de agosto de 2023 para así hacerlo. Ese día, según le ordenamos, presentó el *Alegato de la parte apelada CTS*. Así pues, con el beneficio de la comparecencia de todas las partes, damos por sometido el asunto y procedemos a resolver.

II

-A-

La Sentencia Sumaria

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, tiene el propósito primordial de disponer ágilmente de los casos en los que no hay presentes hechos materiales en controversia que requieran la celebración de un juicio. Rivera Matos et al v. Triple-S et al, 204 DPR 1010 (2020) al citar a Roldán Flores v. M. Cuebas et al., 199 DPR 664, 676 (2018). Véase también, León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20, 42 (2020).

Al disponer de una moción de sentencia sumaria, el tribunal tendrá que escudriñar las alegaciones de la demanda o las defensas interpuestas para determinar si existen hechos en controversia que deban esclarecerse mediante un juicio. *Íd.* Este procedimiento es uno beneficioso, tanto para los tribunales como para las partes en un pleito. Por un lado, se agiliza el proceso judicial, lo que representa un alivio a la carga de los tribunales. De otro, provee a los litigantes un mecanismo procesal encaminado a alcanzar un remedio justo, rápido y económico. *Íd.*

La Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, permite que quien solicite un remedio presente una moción fundada en declaraciones juradas o aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes para que el tribunal dicte

sentencia sumariamente a su favor.¹ Esta solicitud puede ser sobre la totalidad de las controversias o sobre cualquier parte de la reclamación solicitada. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

La moción bajo la discutida regla, será notificada a la parte contraria y contendrá: una exposición breve de las alegaciones de las partes; los asuntos litigiosos o en controversia; la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, estableciendo la página o páginas de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que apoye tal hecho. Además, deberá exponer las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentar el derecho aplicable y contener el remedio que debe ser concedido.²

La parte que se oponga a la moción de sentencia sumaria, deberá así hacerlo dentro del término de veinte (20) días desde su notificación. De igual forma, deberá hacer referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente que entiende están en controversia y para cada uno, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013). Las meras afirmaciones no bastan. Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769, 785 (2016). Quien se oponga a una moción de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación. Si no, viene obligada a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente en su solicitud, ya que, de incumplir con ello, corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, de proceder en derecho. Tampoco puede traer en su oposición, de manera colateral, defensas o reclamaciones adicionales que no consten en el expediente

¹ Igual solicitud podrá presentar la parte contra quien se ha formulado una reclamación. Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 36.2.

² Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

judicial del tribunal al momento en que se sometió la moción dispositiva en cuestión. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, págs. 43 y 54. Es por lo que, si los hechos propuestos conforme la Regla 36.3 no son controvertidos, de proceder, podrán considerarse como admitidos tales hechos y se dictará sentencia. Roldán Flores v. M. Cuebas et al., *supra*, pág. 677. Sin embargo, el no presentarse oposición a una moción de sentencia sumaria no impide que el tribunal falle en contra del promovente de esta. Ya que esta “puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.”. Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 575 (1997).

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*, citando a Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307 (2013). Así pues, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que si en virtud de una moción bajo sus disposiciones no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, no se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y aquellos que están realmente y buena fe controvertidos. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 112-113 (2015).

De otra parte, se dictará sentencia sumaria cuando “las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente” Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, 205 DPR 796 (2020),

citando a Pérez Vargas v. Office Depot/Office Max, Inc., 203 DPR 687 (2019).

La revisión judicial bajo la Regla 36 de Procedimiento Civil

Al momento de revisar las solicitudes de sentencias sumaria, los tribunales revisores se encuentran en la misma posición que el tribunal de primera instancia. Rivera Matos v. ELA, 204 DPR 101 (2020), mencionando a Roldán Flores v. Cuebas et al, *supra*, y Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*. Por ello, debemos regirnos por la Regla 36 de Procedimiento Civil y aplicar los criterios de esta. No obstante, no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI. Tampoco podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, por ser una tarea que le compete al foro de instancia luego de celebrarse un juicio. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, pág. 118.

Así pues, al estar en la misma posición que el foro de instancia, debemos cerciorarnos de que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, debemos examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, en cumplimiento con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, tenemos que exponer concretamente cuáles son los hechos materiales sobre los que encontramos existe controversia y cuáles están incontrovertidos. En caso de encontrar que los hechos materiales están incontrovertidos, procederemos pues a revisar de *novo* si el foro apelado aplicó correctamente el Derecho a la controversia. Id., pág. 119.

-B-

El despido injustificado

La Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, *supra*, ofrece una valiosa protección a aquellos individuos empleados y contratados por tiempo indeterminado a ser

remunerados de ser despedidos injustificadamente de su trabajo. Este resarcimiento se conoce comúnmente como “mesada”. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a González Méndez v. Acción Social et al., 196 DPR 213 (2016) y otros allí citados.

La Ley 80 no establece qué constituye un despido injustificado. No obstante, el aludido estatuto informa sobre varios escenarios que pueden liberar al patrono de responsabilidad. Así pues, se reputará justa causa para el despido si el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado 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. Id. De igual forma, se entenderá que el despido fue justificado si sucede a consecuencia de: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; 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; o reducciones en empleo 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. 29 LPRC Sec. 185b.

Aun así, es importante recordar que las circunstancias representativas de justa causa enumeradas en el discutido estatuto son meros ejemplos de acontecimientos asociados a un despido. Ello así, ya que este no puede prever el universo de incidencias que pueden surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a SLG Torres Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920 (2015).

-C-

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce que la dignidad del ser humano es inviolable. A tales efectos, nuestra carta magna expresamente indica que “[t]odos los hombres son iguales ante la Ley” y que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Art. II, Sec.1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, en la pág. 275. En virtud de tan claro mandato, y con el propósito de proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras bajo alguna de las antes enunciadas premisas, nuestra Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*. Este estatuto, instrumenta los preceptos de raigambre constitucional que rigen el ámbito obrero-patronal para proteger a las personas de todo ataque abusivo contra la honra, la reputación y la vida privada o familiar, así como a los empleados o candidatos contra el discrimen por clasificación. Santiago Ortiz v. Real Legacy Inc., 206 DPR 194 (2021).

Esto debido a que el trabajo es en numerosas ocasiones el sustento para acceder a artículos y servicios indispensables del diario vivir, [y] el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, de evitar prácticas injustas del trabajo y la existencia, en nuestra jurisdicción, de una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores. Ramírez v. Conagra Foods PR, 175 DPR 799, 812 (2009).

Así pues, el Artículo 1 de la Ley 100 dispone que:

[t]odo 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 [*sic*] de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, 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 acecho, [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:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos (\$500) dólares ni mayor de dos mil (\$2,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere inferior a la suma de quinientos (\$500) dólares; e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil (\$5,000) dólares, o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

29 LPRA sec. 146.

Los elementos esenciales para una causa de acción por despido discriminatorio de la Ley 100 son: que el empleado fue despedido, sin justa causa y existe la modalidad del discrimen alegado. 29 LPRA secs. 146 y 148; Díaz Santiago v. International Textiles, 195 DPR 862, citando a Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 387 (2001). El término prescriptivo dispuesto en la Ley 100 es de un año y el empleado que reclame sus beneficios podrá presentar la querrela administrativa ante la Unidad Antidiscrimen o iniciar una acción judicial. 29 LPRA Sec. 150; Díaz Santiago v. International Textiles, *supra*, citando a Matos Molero v. Roche Products, Inc., 132 DPOR 470, 477 (1993).

III

La exposición narrativa de los hechos procesales que realizamos en el acápite I de esta sentencia demuestra que, mediante la discusión conjunta de sus distintos señalamientos, la apelante le imputa al foro primario el fallar al acoger la solicitud de sentencia sumaria de la parte apelada y dictar sentencia en el caso. Específicamente, al decretar que su despido respondió a una causa justificada y que este no respondió a motivos discriminatorios

o en represalias a sus expresiones durante la investigación realizada sobre el incidente del 4 de mayo de 2020. A tales efectos, primero afirma que las determinaciones de hechos consignadas por el foro primario no establecen hecho alguno que justifique su despido. Apunta pues a que, de las 38 determinaciones de hechos formuladas en la sentencia apelada, el TPI no consignó determinación de hecho alguna que indique que la apelante actuó de manera alguna que justificara su despido.

Así, sostiene que la falta de una determinación de hecho que establezca negligencia de su parte confirma que sí existe controversia sobre si la apelante tenía una expectativa de continuidad en su empleo que permita la aplicación de la Ley 80 al pleito; si la terminación de su contrato o despido respondió a una justa causa, considerando que según se expuso ante el TPI, siguió las instrucciones de los supervisores de área. También argumenta, que la acción de despedirla solamente a ella, mientras que a los demás involucrados fueron meramente sancionados, demuestra el trato discriminatorio, así como las represalias tomadas en su contra, luego de participar en una investigación.

En cambio, Medtronic sostiene la corrección de la sentencia dictada y con tal propósito, discute que las determinaciones de hechos formuladas por el TPI, y las conclusiones alcanzadas en virtud de estas, fueron correctas en derecho, por no existir controversia sobre cada uno de los hechos determinados. Expone Medtronic que la apelante no pudo rebatir los hechos incontrovertidos propuestos en su moción de sentencia sumaria y que, conforme a los mismos, quedó demostrado que la terminación de su contrato respondió a una causa justificada y que la apelante no tenía evidencia alguna que pudiera demostrar la procedencia de su reclamo por discrimen por razón de género y represalias.

CTS por su parte, al comparecer, reclama que el expediente es claro y que la documentación contenida en él demuestra sin lugar a dudas- y así

lo encontró probado el foro primario- que la terminación del contrato de la apelante con Medtronic y CTS se debió a la violación por su parte de las políticas de calidad y de las buenas prácticas de manufactura de Medtronic, así como con las normas de CTS. Igualmente, aseveró que tampoco hay controversia en cuanto a que no hay en el expediente evidencia que pueda demostrar el alegado discrimen por género; negó que en el caso hubiera necesidad de auscultar asuntos subjetivos o de credibilidad como reclama la apelante; y afirmó que tampoco la señora Álamo Velázquez pudo probar que la terminación de su empleo se debió a represalias y no, como correctamente determinó el foro primario, debido a una causa legítima.

Antes de adentrarnos a atender estos argumentos, debemos examinar si las mociones de sentencia sumaria interpuestas por la parte apelada, así como la oposición que sobre estas presentó la señora Álamo Velázquez, cumplen los requisitos de forma que exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Efectuado este ejercicio, concluimos que las mociones sometidas por Medtronic y CTS, así como la oposición que la apelante interpuso frente a estas, cumplieron con tales requisitos. Por consiguiente, nos corresponde ahora examinar, si en realidad existe una controversia de hechos que impida la resolución sumaria del asunto resuelto. De ser así, debemos señalar qué hechos encontramos están en controversia. De lo contrario, corresponde revisar *de novo*, si el foro de instancia aplicó correctamente la norma jurídica pertinente a la controversia.

Luego de examinar minuciosamente las mociones dispositivas presentadas, las respectivas oposiciones que sobre ellas sometió la apelante y los documentos que acompañaron estos escritos, así como aquellos que conforman el expediente judicial, concluimos que **los hechos materiales en el caso no están en controversia**. Por ello, no existía un impedimento para resolver de forma sumaria la controversia.

En el caso de autos, es claro que Medtronic es una empresa altamente regulada, que manufactura dispositivos médicos que pudieran- de estar defectuosos- afectar la salud de los pacientes que utilicen los mismos. De la misma forma, se estableció que tanto CTS como Medtronic cuentan con directrices y reglamentos que rigen el funcionamiento de los empleados temporeros. Estas disposiciones, según demostrado, fueron recibidas por la señora Álamo Velázquez- quien inclusive, recibió adiestramientos a tales efectos. Igualmente, incontrovertido es el hecho que, Medtronic y CTS, tienen la potestad de establecer las disposiciones que estimen necesarias para garantizar el buen funcionamiento de sus operaciones, siempre y cuando las mismas no sean irrazonables.

De otra parte, tampoco hay controversia en cuanto a que, además de establecer los deberes y las funciones de los empleados temporeros, el Manual para empleados temporeros destacados en Medtronic de CTS, establece que el incumplimiento con las políticas de calidad de Medtronic puede llevar el despido en el primer incidente de este tipo. Igualmente, fue probado que la apelante, tras conocer que por error mezcló 100 piezas que se estaban trabajando con otras que serían decomisadas, devolvió los 100 sensores al área de la que fueron removidos; que conocía que- ante la desviación de los procesos ocurrida en el caso- para que las 100 piezas pudieran trabajarse otra vez, debía seguirse un procedimiento que no fue seguido y que, pese a saberlo, actuó contrario a los procesos de Medtronic; y que, por motivo de los eventos acaecidos y por la conducta desplegada por la apelante en dicha situación, tras realizar la correspondiente investigación, Medtronic se comunicó con CTS para terminar el contrato de empleo temporero de la apelante.

Tampoco encontramos que el foro primario haya errado en la aplicación de la norma jurídica pertinente, de manera tal que nos sea forzoso revocarle. Como es conocido, en nuestro ordenamiento jurídico, un

empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, por un tiempo fijo o para un proyecto u obra cierta. La protección que dicho obrero tendrá en la tenencia y seguridad de su empleo depende del tipo de contrato laboral pactado entre el patrono y este. Así pues, cuando el trabajador fue contratado para rendir sus servicios por un tiempo indeterminado, tendrá disponibles aquellas protecciones que la Ley Núm. 80, *supra*, ofrece contra el despido injustificado. De no ser así, y solo ha sido contratado de forma *bona fide* por un tiempo determinado o para proyecto u obra cierta, el Código Civil será la protección principal contra una destitución **sin justa causa**, siempre que las labores del empleado requieran destrezas manuales.³

En el presente caso, no hay evidencia alguna- más allá de meras alegaciones- que permita concluir que la señora Álamo Velázquez tenía una expectativa de continuidad indefinida. Tampoco se demostró que el contrato de empleo por término fijo se hizo con intenciones de eludir el cumplimiento de la Ley Núm. 80 de forma tal que podamos concluir que la Ley Núm. 80, *supra*, es el estatuto aplicable a la controversia.

Por otra parte, no existe duda de que la apelante no siguió las normas de Medtronic relacionadas al proceso de manufactura, ni cumplió con su deber y obligación de llevar a cabo eficientemente con diligencia, las funciones y responsabilidades inherentes al puesto que ocupaba. Ciertamente, al considerar la alta regulación y estándares de calidad a la que Medtronic está sujeta, habiéndose demostrado el incumplimiento por parte de la señora Álamo Velázquez de las normas y reglas de Medtronic en cuanto al proceso de manufactura, concluimos que en el presente caso medió justa causa para la terminación del contrato de la apelante por parte de Medtronic, toda vez que su comportamiento resultó lesivo a la eficaz marcha y el buen funcionamiento de la empresa. Similar conclusión

³ López *Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

alcanzamos con relación a la terminación de su contrato efectuada por CTS, aún ante una primera falta. La reglamentación en vigor advertía de las posibles consecuencias de un incumplimiento por su parte para con las normas de la empresa a la que prestaría servicios. Esta reglamentación, según admitido, era conocida por la apelante.

A la luz de los hechos y el derecho aplicable a la controversia ante nuestra consideración, por lo antes expresado, concluimos que procede confirmar la sentencia apelada.

IV

Por los fundamentos antes enunciados, confirmamos la *Sentencia Parcial* emitida y notificada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Humacao con fecha del 13 de julio de 2023 y notificada al día siguiente.

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

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