

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

KELVIN B. JIMÉNEZ
LÓPEZ,

Apelante,

v.

PAN PEPÍN, INC., p/c
ELENA VIDAL,

Apelada.

KLAN202300656

APELACIÓN
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Aguadilla.

Civil núm.:
AG2021CV00966.

Sobre:
discrimen (Ley Núm. 100).

Panel integrado por su presidente, el juez Hernández Sánchez, la jueza Romero García y la jueza Martínez Cordero.

Romero García, jueza ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de septiembre de 2023.

El apelante, señor Kelvin B. Jiménez López (señor Jiménez López), instó este recurso el 31 de julio de 2023. Nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida y notificada el 30 de junio de 2023, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Aguadilla. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró con lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada Pan Pepín, Inc. (Pan Pepín). Consecuentemente, desestimó la querella que presentó el señor Jiménez López.

Evaluados los sendos escritos de las partes comparecientes, resolvemos **confirmar** la sentencia apelada.

I

El 11 de agosto de 2021 el señor Jiménez López presentó una *Querella*¹ en contra de Pan Pepín al amparo de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, *Ley para Prohibir el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*, 1 LPRA sec. 501, *et seq.* (Ley 44); la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA sec. 146, *et*

¹ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 1-8.

seq. (Ley 100); la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRA sec. 194, et seq. (Ley 115); y, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 185(a), et seq. (Ley 80).

En síntesis, alegó que comenzó a trabajar para Pan Pepín el 26 de abril de 1999. En el 2003, pasó a ocupar el puesto de vendedor y sus funciones eran suplir mercancía a clientes mayoristas y minoristas.

El 13 de junio de 2020, adujo que el señor Neil Matías (señor Matías), gerente de ventas de Pan Pepín, emitió expresiones discriminatorias, abusivas, amenazantes y agresivas en su contra. En específico, el señor Matías le preguntó al apelante cómo se encontraba de su rodilla, acto seguido, expresó: “sabes qué le hacen a los caballos cuando no pueden correr más? Los sacrifican, podemos hacerte ese favor”. Al escuchar el comentario, el apelante adujo que se sintió humillado y discriminado. Alegó, además, que el señor Matías expresó: “los toros que fueron sementales en su tiempo, y no se le puedan trepar ya a una vaca, ¿qué les hacen?”. Sorprendido, el señor Jiménez López expresó: “los sacrifican”, a lo que el señor Matías replicó: “le hacemos un bien a la sociedad”.

El 9 de julio de 2020, el señor Jiménez López denunció los comentarios de su supervisor a la gerente de recursos humanos, la señora Elena Vidal (señora Vidal). Posteriormente, el 4 de agosto de 2020, el apelante remitió un correo electrónico a la señora Vidal, debido a que, el 1 de agosto de 2020, el señor Miguel Rodríguez, supervisor de Pan Pepín para la región de Aguadilla, le solicitó que se removiera la mascarilla en plena pandemia.

El apelante planteó, además, que en varias ocasiones le asignaron vehículos de motor en malas condiciones y con desperfectos mecánicos. Debido a las circunstancias en su trabajo, el señor Jiménez López expresó que comenzó a sufrir de insomnio, pérdida de apetito, frustración, mal

humor, niveles altos de estrés y ansiedad. Por tanto, acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) para recibir tratamiento médico para finales de octubre 2020. No obstante, cuando se reincorporó al trabajo, le remitieron una notificación por abandono de trabajo.

El 8 de julio de 2021, terminó su relación laboral con la apelada al presentar su renuncia. Concluyó que fue víctima de discrimen por edad e incapacidad, que las expresiones del señor Matías habían sido discriminatorias, arbitrarias, abusivas y amenazantes. Sostuvo que reportarse a la CFSE constituía una actividad protegida al amparo de la Ley 115. En virtud de lo anterior, solicitó daños y perjuicios y honorarios de abogado;

Por su parte, el 7 de septiembre de 2021, Pan Pepín presentó su *Contestación a la Querella*², en la cual negó la mayoría de las alegaciones. Como defensas afirmativas, planteó que la querella no presentaba alegaciones suficientes para sustentar las causas de acción alegadas en la querella. Sostuvo que no aplicaba la Ley 80, debido a que el que el apelante había renunciado voluntariamente. En la alternativa, adujo que el despido estuvo justificado, ya que el apelante había ejercido su trabajo de manera deficiente y en violación a las normas de Pan Pepín. Enfatizó que el apelante fue amonestado en varias ocasiones, enfrentado con su pobre desempeño y había incurrido en un patrón de quejas en contra de sus supervisores. Arguyó que el señor Jiménez López no contaba con evidencia para establecer, de forma *prima facie*, que había sido objeto de discrimen, ni represalias. Por último, Pan Pepín señaló que el apelante no había alegado elementos constitutivos de una reclamación por razón de discrimen por impedimento o edad, como tampoco había agotado el mecanismo alternativo de mediación dispuesto en la Ley Núm. 90 de 7 de

² Véase, apéndice del recurso, a las págs. 19-22.

agosto de 2020, mejor conocida como *Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico*, 29 LPRA sec. 3111, *et seq.*³.

El 27 de marzo de 2022, notificada el 28 de marzo de 2022, el foro primario emitió una *Resolución* en la cual autorizó la conversión de la causa de acción que se tramitaba al amparo de la Ley Núm. 2 de 16 de agosto de 1976, 32 LPRA secs. 3118-3132, a un proceso ordinario.

Posteriormente, y luego de varios trámites procesales, el 2 de diciembre de 2022, Pan Pepín presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*⁴, en la cual alegó que procedía desestimar las causas de acción instadas por el señor Jiménez López. En específico, arguyó que las alegaciones eran insuficientes para establecer un caso de despido constructivo, ya que dichas acciones no demostraron un hostigamiento severo y opresivo.

En cuanto a la causa de acción por represalias, Pan Pepín adujo que no existía un nexo causal entre las acciones protegidas y las acciones adversas supuestamente tomadas por Pan Pepín. A su vez, enfatizó que las acciones adversas estaban relacionadas a procesos disciplinarios o apercibimientos con relación al buen funcionamiento de las políticas de la empresa. Además, planteó que las expresiones que había realizado el señor Matías no aludían a la edad del apelante.

Pan Pepín también adujo que el hecho de que el señor Jiménez López estuviera utilizando una rodillera no lo convertía en una persona con impedimentos al amparo de la Ley 44, como tampoco existía un nexo causal entre el supuesto impedimento y las acciones de Pan Pepín. Además, expresó que el señor Matías desconocía de dicha condición. Por último, enfatizó que, según surgía de la querrela, las expresiones del señor Matías habían constituido un evento aislado y no malintencionados; por el contrario, se habían suscitado en un contexto de confianza entre compañeros de trabajo.

³ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 28-31.

⁴ *Íd.*, a las págs. 119-162.

En desacuerdo, el 10 de enero de 2023, el señor Jiménez López presentó su *Oposición a moción de sentencia sumaria*⁵. En síntesis, alegó que existía controversia sobre cuáles habían sido las actuaciones de Pan Pepín y las expresiones discriminatorias que había realizado el señor Matías. Enfatizó que el foro primario tenía que evaluar si las actuaciones de Pan Pepín y el señor Matías habían constituido hostigamiento o acoso laboral, discrimen, represalias y despido constructivo. Señaló que, de no proceder las reclamaciones anteriormente esbozadas, se tenía que determinar si dichas actuaciones habían creado un ambiente hostil en el empleo, que llevaron al apelante a renunciar a su puesto. Por último, arguyó que no procedía declarar con lugar la moción de sentencia sumaria, debido a que existía controversia sobre elementos subjetivos de intención, propósitos mentales o negligencia.

Luego de examinar los argumentos esgrimidos por las partes, el 30 de junio de 2023, el foro primario emitió y notificó una *Sentencia*⁶ en la cual declaró con lugar la moción de sentencia sumaria presentada por Pan Pepín.

En síntesis, el foro primario concluyó que no se configuraban las causas de acción al amparo de la Ley 44, la Ley 100 o la Ley 90. Asimismo, señaló que requerir al apelante bajarse la mascarilla o la anotación del abandono de trabajo constituían actos legítimos, conforme a las políticas y normas de conducta de la empresa. Del mismo modo, concluyó que Pan Pepín tenía razones legítimas para anotar el abandono del trabajo; que la asignación de vehículos en mal estado no estuvo motivada por razones discriminatorias; y, que las visitas del supervisor al señor Jiménez López no constituían una acción adversa.

El foro primario también determinó que las expresiones del señor Matías, por sí solas, no eran suficientes para establecer una causa de acción por discrimen, ya fuera por edad o por impedimento, o una causa

⁵ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 569-631.

⁶ *Íd.*, a las págs. 995-1010.

de acción por hostigamiento laboral. Así pues, concluyó que existía causa justificada para las actuaciones de Pan Pepín. En su consecuencia, desestimó la demanda en su totalidad.

En desacuerdo, el 10 de julio de 2023, el apelante presentó una *Moción de Reconsideración*⁷ en la cual reiteró sus planteamientos iniciales. Así las cosas, el 12 de julio de 2023, notificada al día siguiente, el foro primario emitió una *Resolución*⁸ en la cual declaró sin lugar la moción de reconsideración.

A la luz de ello, el 31 de julio de 2023, el apelante presentó este recurso en el que apuntó la comisión de los siguientes errores:

Erró el TPI al dictar sentencia sumaria sin evaluar la totalidad de los hechos y la prueba presentada.

Erró el TPI al dictar sentencia sumaria cuando existen hechos materiales en controversia.

Erró el TPI al dictar sentencia sumaria cuando los hechos del caso envuelven controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad es esencial y está en disputa.

En lo pertinente, el apelante argumentó que las expresiones hechas por el señor Matías habían sido hirientes, nefastas, abusivas, discriminatorias por edad y condición de salud. Sostuvo que tanto el señor Jiménez López, como otros empleados, tenían miedo a denunciar dichas conductas por temor a represalias. Adujo que en el caso existía controversia de hechos materiales, que impedían al foro primario disponer del mismo mediante sentencia sumaria, pues existían elementos subjetivos, de intención y propósitos mentales. Por tanto, razonó que el foro primario no había evaluado la totalidad de las circunstancias de los hechos propuestos, ni los correspondientes testimonios⁹.

⁷ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 1011-1020.

⁸ *Íd.*, a la pág. 2021.

⁹ Durante el descubrimiento de prueba llevado a cabo, la parte apelada tomó la deposición al apelante señor Jiménez López; la parte apelante, al señor Matías. Copia de las transcripciones de esas dos deposiciones formaron parte de la solicitud de sentencia sumaria de Pan Pepín, y fueron unidas al expediente de este recurso.

El 30 de agosto de 2023, Pan Pepín presentó su *Alegato en Oposición*. Argumentó que no existía controversia real de hechos materiales y que el apelante no había fundamentado adecuadamente los errores imputados al foro primario. Arguyó que no se habían configurado los elementos de un despido constructivo y que la renuncia del apelante había sido voluntaria. De igual forma, enfatizó que la renuncia del señor Jiménez López no estuvo motivada por actos discriminatorios en su contra.

Por otra parte, Pan Pepín adujo que el apelante no había logrado establecer que padeciera de un impedimento. Tampoco existía un nexo causal entre el uso de una rodillera y el discrimen imputado. Por último, señaló que no existía indicio alguno de represalia, toda vez que el apelante no había logrado identificar con especificidad la acción protegida y la supuesta acción adversa del patrono.

Examinados los escritos de las partes, y por los fundamentos que exponremos, resolvemos **confirmar** la sentencia apelada.

II

A

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que una moción de sentencia sumaria debe estar fundamentada en declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso y, además, si el derecho aplicable lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Un hecho material es aquel que tiene un impacto sobre el resultado de la reclamación según el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). A su vez, la controversia relacionada a un hecho material debe ser real, “por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Íd.*, a las págs. 213-214.

Así, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que “la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho pertinente que a la luz del derecho sustantivo determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”. *Rivera, et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992). A su vez, al evaluar la solicitud de sentencia sumaria, “se tendrán como ciertos los hechos no controvertidos que consten en los documentos y las declaraciones juradas ofrecidas por la parte promovente”. *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998).

Con relación a los hechos relevantes sobre los cuales se plantea la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente “está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432. Por su lado, la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que solicita la sentencia sumaria. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 563 (2005).

Por último, no procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o, (4) como cuestión de derecho, no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR 355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

De otra parte, cabe destacar que la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 42.2, establece que **solamente será necesario**

especificar los hechos probados al denegar total o parcialmente la moción de sentencia sumaria. Así pues, no será necesario especificar los hechos al resolver una moción de sentencia sumaria, excepto cuando se deniegue total o parcialmente. De resolver el pleito en su totalidad en virtud de una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal no tendrá que consignar las determinaciones de hecho. *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687, 696 (2019).

B

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRÁ sec. 194, *et seq.* (Ley 115), es un estatuto reparador, el cual fue promulgado con el propósito de establecer como política pública lo siguiente:

[...] la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos y judiciales para colaborar con dichos foros.

Exposición de Motivos, Ley 115, 1991 Leyes de Puerto Rico 957; véase, además, *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005).

La Ley 115 fue aprobada para proteger a los empleados de las represalias que sus patronos pudiesen tomar en su contra por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, verbal o escrita, en los foros legislativos, administrativos o judiciales, siempre que la información provista no sea difamatoria, ni privilegiada de acuerdo a la ley. 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. 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. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-137 (2013).

El Art. 2 de la Ley 115, provee como sigue:

Represalias contra empleado por ofrecer testimonio; causa de acción—Prohibición; violación; responsabilidad civil

(a) 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, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 et seq. de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió la 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 dichas secciones.

(c) 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 las secs. 194 et seq., de este título 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.

29 LPRA sec. 194a.

Conforme al citado Art. 2 colegimos que, al presentarse una causa de acción al amparo de la Ley 115, el empleado tiene dos vías para probar su caso, a saber: (1) la directa, en la que el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la cual demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido; y, (2) la indirecta. *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012). De optar el empleado por la vía indirecta, “deberá establecer un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que, (1) participó en una actividad protegida por la Ley 115; y, (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal)”. *Íd.*

Con relación al primer criterio –actividad protegida– la jurisprudencia nos ilustra que, del historial legislativo de la Ley 115, surge una amplia protección al empleado contra represalias “por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento”. *Feliciano*

Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 394-395 (2011). Inclusive, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que, cuando un empleado acude a la CFSE para acogerse a sus beneficios, tal acción constituye una actividad protegida por la Ley 115. *Íd.*; *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR, a la pág. 445; *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 165 (2000).

Respecto al segundo criterio, este exige que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo, **subsiguientemente** a su incursión en la actividad protegida. *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR, a las págs. 445-446; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR, a la pág. 399. En cuanto al término “subsiguientemente”, en *Feliciano Martes*, el Tribunal Supremo resolvió que, para establecer un caso *prima facie*, bastará que el empleado compruebe “que la acción adversa que experimentó ocurrió **al poco tiempo** de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. *Íd.*, a las págs. 399-400 (énfasis nuestro). En otras palabras, para cumplir con el segundo requisito provisto por la Ley 115, resulta suficiente con que se demuestre la **proximidad temporal** para establecer un caso *prima facie*. *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR, a la pág. 446.

No obstante, ya en *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR, a la pág. 400, el Tribunal Supremo había aclarado lo siguiente:

Sin embargo, no todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, por lo que se requiere entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el 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 inconsistencias, 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.¹⁰

¹⁰ Véase, además, *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 766 (2011) (sentencia).

A su vez, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha recalcado que la Ley 115 crea:

una presunción *juris tantum* de violación a la misma a favor del querellante, al disponer que éste establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra en el empleo. Ya el querellante habiendo establecido de forma *prima facie* su caso, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Ante esto, el empleado, aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio.

Rivera Menéndez v. Action Service Corp., 185 DPR, a la pág. 446; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR, a la pág. 394, citando a *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997).

C

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *Ley contra el discrimen en el empleo*, 29 LPRA sec. 146, et seq. (Ley 100), protege a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen, entre los cuales se encuentra el discrimen por edad. 29 LPRA sec. 146.

Previo a la aprobación de la Ley 4 de 26 de enero de 2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, 29 LPRA secs. 121-124 (Supl. 2021) (Ley 4), el Art. 3 de la Ley 100, 29 LPRA sec. 148, establecía una presunción de discrimen ilegal cuando el despido hubiera sido efectuado sin justa causa. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR, a la pág. 222. El esquema procesal dispuesto requería que el empleado estableciera: (1) que hubo un despido o acto perjudicial; (2) que la acción del patrono fue injustificada; y, (3) algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799 (2009). Si el empleado establecía un caso *prima facie* de discrimen, el patrono debía “presentar prueba que derrote el hecho básico; esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos”. *Íd.*, a la pág. 889.

La aprobación de la Ley 4 introdujo un nuevo esquema probatorio en los casos en que se reclame al palio de la Ley 100. En el Art. 5 de la Ley

100, 29 LPRA sec. 150, se establece que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos tendrá el deber de velar por el cumplimiento de esta ley. En atención a esto, y cónsono con la Ley 4, que en su Art. 6.2, 29 LPRA sec. 123a (Supl. 2021), estableció que las disposiciones de la Ley 100 reconocerán lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) publicó las *Guías para la interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico de 8 de mayo de 2019* (Guías para la interpretación de la Legislación Laboral)¹¹.

Según la interpretación del DTRH, por conducto del Art. 6.2 de la Ley 4, 29 LPRA sec. 123a (Supl. 2021), en casos donde se reclame al amparo de la Ley 100, se incorporó el estándar probatorio desarrollado por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 US 792 (1973). *Guías para la interpretación de la Legislación Laboral*, a la pág. 157. Cónsono con *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, en primer lugar, el empleado tiene que establecer un caso *prima facie* de discrimen. Para establecer un caso *prima facie* se tienen 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.

Guías para la interpretación de la Legislación Laboral, a las 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 existe ánimo discriminatorio. *Guías para la interpretación de la Legislación Laboral*, a la pág. 158.

¹¹ Disponibles en: [Guías Legislación Laboral.pdf \(pr.gov\)](#).

D

La Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, mejor conocida como *Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico*, 29 LPRÁ sec. 3111, *et seq.*, se promulgó con el fin de atender de manera expresa “una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito profesional; el acoso laboral”¹². En particular, con el referido estatuto la Asamblea Legislativa quiso atender aquellas instancias en que el acoso no estaba vinculado a actos discriminatorios o de represalias contemplados en otras leyes especiales. En lo pertinente, definió acoso laboral de la siguiente manera:

[...] aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Art. 4(3) de la Ley 90, 29 LPRÁ sec. 3114(3).

En cuanto al ámbito de su aplicación, el Art. 3 del estatuto dispone que este aplicará a personas empleadas, sin importar la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral. 29 LPRÁ sec. 3113.

Por otro lado, el Art. 5 dispone que todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. 29 LPRÁ sec. 3115. Igualmente, establece que será responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia de acoso laboral en el lugar de trabajo. Por ello, el referido artículo dispone que todo patrono adoptará e

¹² Véase, *Exposición de Motivos* de la Ley 90. Apuntamos, además, que, conforme a su Art. 16, la Ley 90 entró en vigor inmediatamente después de su aprobación el 7 de agosto de 2020.

implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también deberá investigar todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones que correspondan. Será responsable, además, por el acoso laboral incurrido por el personal de supervisión a su cargo u otros empleados, si el patrono, sus agentes o supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta. El lenguaje del estatuto es mandatorio, no optativo, por lo que la responsabilidad del patrono de adoptar todas las medidas necesarias para evitar tal conducta es obligatoria.

Adicionalmente, en cuanto al deber de difusión y asesoramiento que establece el Art. 9, los patronos tienen la obligación de exponer el contenido del estatuto en un lugar visible para todos sus empleados, y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo. 29 LPRA sec. 3119.

Es decir, el patrono está obligado a adoptar e implantar las políticas internas para canalizar las quejas de sus empleados; tiene que difundir los mecanismos adoptados para poner en vigor la Ley 90, y asesorar a sus empleados y supervisores sobre sus derechos y obligaciones al amparo de la ley; además, los empleados tienen que ser debidamente informados y orientados sobre cuáles son las medidas, políticas y procesos que se han adoptado por el patrono para prevenir el acoso laboral.

Consignado esto, la Ley 90 también le impone al empleado que reclame ser víctima de acoso laboral el deber de recurrir, en primera instancia, al procedimiento establecido por el patrono y, si este no rinde frutos, deberá acudir a un proceso de mediación de conflictos. A esos efectos, el estatuto dispone, en lo pertinente, los siguiente:

Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.

Art. 10 de la Ley 90, 29 LPRC sec. 3120.

E

El Art. II, Sec. 1 de la Constitución de Puerto Rico expresamente reconoce la dignidad e igualdad del ser humano como derechos fundamentales. A su vez, el referido artículo establece una prohibición constitucional contra el discrimen, la cual dispone 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, LPRC, Tomo 1, ed. 2016, pág. 275. Como corolario de lo anterior, la Asamblea Legislativa ha creado varias leyes cuyo fin es extender las garantías constitucionales al ámbito laboral. Entre dichos estatutos se encuentra la *Ley para Prohibir el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*, Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRC sec. 501, *et seq.* (Ley 44)¹³.

La Ley 44 se adoptó con el objetivo de garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales personas con discapacidad física, mental o sensorial enfrentan tratos discriminatorios que limitan su oportunidad de participar, desempeñarse y competir adecuadamente en el campo laboral. *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009). Para garantizar dichos objetivos, el Art. 9 de la Ley 44, 1 LPRC sec. 507a, establece que los patronos “vendrán obligados a llevar a cabo acomodos razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas, trabajar efectivamente al máximo+ de su productividad”. De manera que el patrono tiene una

¹³ En nuestra jurisdicción, la Ley 44 equivale a la *Americans with Disabilities Act* en la esfera federal, y la misma ha sido enmendada con el fin de atemperar la legislación estatal con el estatuto federal. Véase, *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 DPR 1 (1995).

obligación impuesta por ley, con respecto a sus empleados que padezcan de algún impedimento, de proveerle acomodo razonable, salvo que este demuestre que tal acomodo razonable representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR, a las págs. 684-685.

III

El señor Jiménez López nos solicita que revoquemos la sentencia emitida y notificada el 30 de junio de 2023. En síntesis, plantea que el foro primario erró al dictar sentencia sumaria aun cuando existen controversias de hechos materiales. Asimismo, argumenta que el foro primario incidió al dictar sentencia sumaria sin evaluar la totalidad de los hechos y la prueba presentada. Por último, impugnó la determinación del foro primario toda vez que los hechos del caso supuestamente envuelven controversias sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia. Estos señalamientos de error serán discutidos conjuntamente por estar íntimamente relacionados entre sí.

Como cuestión de umbral, nos compete revisar *de novo* la procedencia del dictamen por la vía sumaria. Al evaluar las formalidades de la norma procesal, opinamos que Pan Pepín cumplió cabalmente con la exposición de hechos esenciales e incontrovertidos, debidamente enumerados, así como con los documentos que unió a su petición en apoyo a sus enunciados.

En cuanto al señor Jiménez López, este cumplió con su parte. En su oposición, planteó algunas refutaciones generales de los hechos esenciales expuestos por la apelada con el fin de establecer controversias de hechos y derrotar dicha solicitud. A esos fines, unió documentos en apoyo a su oposición a la moción de sentencia sumaria.

Examinados los escritos judiciales, concluimos que no existía impedimento alguno para que el foro de primera instancia resolviera por la vía sumaria las contenciones de los litigantes. Por lo anterior, estamos en posición de considerar la aplicación del derecho.

Según el precitado derecho, una moción de sentencia sumaria debe estar fundamentada en declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso.

En el caso ante nos, Pan Pepín presentó su moción de sentencia sumaria acompañada de deposiciones, amonestaciones, correos electrónicos, avisos de *stale*, fotografías, normas generales de conducta de la compañía, entre otros, lo cual nos permitió corroborar los hechos que no están en controversia. Luego de revisar el expediente y los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria, colegimos que la apelada logró demostrar que no existe controversias de hechos en el caso ante nos.

En lo pertinente, el señor Jiménez López arguyó que se vio forzado a renunciar por los comentarios discriminatorios del señor Matías, la condición de los vehículos de motor que le fueron asignados para realizar sus labores, la solicitud de bajarse la mascarilla y la notificación de abandono en su trabajo.

Según surge del expediente ante nuestra consideración, Pan Pepín cuenta con unas normas generales de conducta, las cuales disponen que sus asociados no pueden abandonar su área de trabajo sin autorización previa de su supervisor y prohíben a los vendedores tener barba. Asimismo, surge de los hechos incontrovertidos que, el 10 de mayo de 2021, el señor Matías se retiró de su lugar de trabajo sin recibir autorización; ello, luego de enviarle un mensaje de texto a su supervisor, el señor Matías. Luego de examinar el contexto de los sucesos anteriormente mencionados, colegimos que Pan Pepín no actuó de manera irrazonable, arbitrara o caprichosa. Es decir, las actuaciones de la apelada fueron legítimas, dirigidas a cumplir las normas de la empresa y a salvaguardar el bienestar de la compañía.

A su vez, surge de la prueba presentada que los vehículos que utilizaban los vendedores tenían años de uso, recorrían largas distancias y eran utilizados con frecuencia para realizar sus rutas diarias. Por tanto, era previsible que dichos vehículos presentaran desperfectos mecánicos, tanto para el apelante como para el resto de los vendedores. Así pues, resulta forzoso concluir que Pan Pepín no tenía intención de perjudicar al apelante, debido a que las condiciones laborales eran las mismas para todos los vendedores.

Por último, en cuanto a los comentarios del señor Matías, coincidimos en que dichos comentarios se realizaron en una sola ocasión y no fueron discriminatorios, ya que fueron manifestados en forma de broma entre compañeros de trabajo. Colegimos, además, que las expresiones del señor Matías no fueron de tal magnitud que forzaran al señor Jiménez López a renunciar. Recordemos que la causa de acción por despido constructivo está disponible cuando la única alternativa que tiene el empleado es abandonar su empleo. En este caso, sin embargo, el apelante no logró demostrar ante este foro, ni ante el foro primario, que la única opción viable para él era renunciar a su empleo.

Por otra parte, el señor Jiménez López incluyó en su demanda una causa de acción por represalias. En desacuerdo, Pan Pepín planteó que el apelante no había logrado establecer un nexo causal entre la actividad protegida, es decir, la queja ante recursos humanos y su visita al FSE, y las acciones adversas, es decir, las condiciones de la flota de vehículos de Pan Pepín y la amonestación por abandono en su trabajo.

Según el precitado derecho, quien presenta una causa de acción por violación a la Ley 115 debe demostrar que participó de una actividad protegida y, en consecuencia, fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo. En este caso, sin embargo, surge que las acciones de Pan Pepín no estuvieron motivadas por actos de represalia contra el apelante, ni pretendían su despido. En específico, la amonestación por abandono del

trabajo, el monitoreo y avisos de “stale”¹⁴, así como las visitas del supervisor a su área de trabajo, no configuran una causa acción al amparo de la Ley 115. Al contrario, dichas acciones eran informes rutinarios y acciones legítimas dirigidas al buen funcionamiento de la empresa.

En cuanto a la causa de acción por discrimen, concluimos que las expresiones del señor Matías no fueron suficientes para demostrar la intención de discriminar en contra del apelante, ya fuera por edad o por impedimento. Enfatizamos, además, que las expresiones del señor Matías no aludieron a la edad del apelante.

Además, concluimos que el apelante tampoco pudo establecer que las acciones de Pan Pepín configurasen una causa de acción por acoso laboral. Es decir, anotar el abandono del trabajo o requerir al apelante en una ocasión que se bajase su mascarilla fueron actos legítimos, contemplados en los reglamentos y las políticas de la empresa, las cuales eran harto conocidas por el señor Jiménez López. Asimismo, colegimos que, tanto las visitas del supervisor al área de trabajo, como la asignación de vehículos de motor no resultaron en acciones adversas para el señor Jiménez López.

Así las cosas, y por no existir controversia de hechos, concluimos que procedía, y procede, la desestimación de la querrela instada por el apelante.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia* emitida y notificada el 30 de junio de 2023, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Aguadilla.

Notifíquese.

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

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

¹⁴ El “stale” se refiere a aquella mercancía que debe ser retirada de los anaqueles por estar estropeada o rancia.