

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

MANUEL ANTONIO
HERNÁNDEZ ALEMÁN Y
VIRNA S. RODRÍGUEZ
Demandantes-Apelantes

KLAN202400421

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

v.

Civil Núm.
SJ2021CV06437

Sala: 903

RANGER AMERICAN OF
PUERTO RICO, INC.

Demandado-Apelado

Sobre:

DISCRIMEN POR
EDAD; DESPIDO
INJUSTIFICADO;
REPRESALIAS;
DIFAMACIÓN-
VIOLACIÓN A LA
DIGNIDAD COMO
SER HUMANO; LEY
#180-1998,
SEGÚN
ENMENDADA; DAÑO
Y PERJUICIOS;
PROCEDIMIENTO
SUMARIO; LEY
NÚM. 2 del 17
de octubre de
1961, 32 LPRA
§§ 3118-3132

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, el Juez Salgado Schwarz y el Juez Ronda Del Toro.

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de septiembre de 2024.

Comparecen los apelantes, el señor Manuel Antonio Hernández Alemán (señor Hernández Alemán o querellante) y la señora Virna Sid Rodríguez Ortiz (señora Rodríguez Ortiz), en conjunto los apelantes. Nos solicitan que revoquemos una Sentencia Parcial emitida de manera sumaria, el 8 de marzo de 2024 por el Tribunal de Primera

Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI).¹ Mediante la misma, el TPI desestimó varias causas de acción sobre despido injustificado, discrimen en el empleo, discrimen por represalias y una reclamación subsidiaria sobre daños y perjuicios.²

Por los fundamentos que exponremos a continuación, confirmamos el dictamen apelado.

-I-

El 3 de octubre de 2021, los apelantes presentaron una Querrela contra Ranger American of Puerto Rico, Inc. (Ranger).³ Alegaron los apelantes que el señor Hernández Alemán fue víctima de discrimen por razón de edad bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada (Ley Núm. 100)⁴; represalias bajo la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada (Ley Núm. 115)⁵; despido injustificado bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80)⁶; difamación; cobro de horas extras bajo la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada (Ley Núm. 379)⁷; periodo de tomar alimentos y liquidación de licencia de vacaciones bajo la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada (Ley Núm. 180)⁸. Además, presentaron una sexta causa de acción sobre daños contingentes bajo el Artículo 1802 del Código Civil de 1930⁹ por los daños que sufrió la señora Rodríguez Ortiz por la alegada conducta discriminatoria, difamatoria y en represalias de Ranger contra el señor Hernández Alemán.

¹ Notificada el 11 de marzo.

² Apéndice del Recurso, páginas 31-77.

³ Apéndice del Recurso, páginas 1321-1329.

⁴ 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

⁵ 29 LPRA sec. 194 *et seq.*

⁶ 29 LPRA sec. 185 *et seq.*

⁷ 29 LPRA sec. 271 *et seq.*

⁸ 29 LPRA sec. 250 *et seq.*

⁹ 31 LPRA ant. sec. 5141.

Surge de la Querrela que Ranger contrató al señor Hernández Alemán en octubre de 2017 para ocupar el puesto de Guardia de Seguridad en el Centro de Convenciones en Miramar en el centro de operaciones de la agencia Federal para el manejo de emergencias (FEMA, por sus siglas en inglés). El señor Hernández Alemán alegó que su supervisor inmediato incurrió en actos discriminatorios al asignarle menos horas laborables en comparación con otros empleados de menor edad y antigüedad. Inclusive, los apelantes alegaron que hubo lapsos de tiempo en los que Ranger dejó sin empleo al señor Hernández Alemán. Tiempo después de su contratación, Ranger trasladó al señor Hernández Alemán a las facilidades de JFO-Guaynabo. Allí, según alegan los apelantes, se le fabricó un caso de hostigamiento sexual al señor Hernández Alemán y Ranger lo difamó al manifestarle a terceros sobre estos alegados hechos. Finalmente, los apelantes alegaron que en noviembre de 2019 Ranger despidió al señor Hernández Alemán sin justa causa y en represalia por participar de conducta protegida por ley. Alegaron, además, que Ranger le adeudaba al señor Hernández Alemán el pago de horas extras, liquidación de vacaciones y trabajos realizados durante el periodo de tomar alimentos.

Ranger presentó su Contestación a Querrela el 2 de diciembre de 2021 y sostuvo que nunca despidió al señor Hernández Alemán.¹⁰ Aseveró que el señor Hernández Alemán renunció y que las actuaciones señaladas por el querellante se debían a las necesidades operacionales de Ranger. Adujo, además, que la reasignación de Hernández

¹⁰ Apéndice del recurso, páginas 1301-1320.

Alemán a JFO-Guaynabo fue una medida cautelar por las quejas de hostigamiento sexual en contra del querellante. Finalmente, Ranger aclaró que el mes en el que Hernández Alemán no trabajó se debió a que el propio empleado no presentó un "clearance" necesario para trabajar con el cliente FEMA y que por ello, se le suspendió de empleo mientras se solucionaba el asunto.

Luego de varios tramites procesales, el 6 de junio de 2023, los apelantes presentaron una Moción solicitando permiso para presentar querrela enmendada con el fin de añadir dos reclamaciones adicionales.¹¹ Una sobre discrimen por origen nacional y otra por despido constructivo. Lo anterior responde a que el señor Hernández Alemán es natural de Cuba y, con la enmienda, quería presentar nuevos hechos sobre alegada conducta discriminatoria relacionada a su país natal. Alegaron los apelantes que la enmienda no afectaría de ninguna forma a Ranger ya que hubo amplio descubrimiento de prueba y, como ya se presentó la causa de acción bajo la Ley Núm. 100, *supra*, solamente procedía añadir una causal adicional. En cuanto a la enmienda sobre despido constructivo, el TPI notó que los apelantes intentaron modificar sus alegaciones para incluir las nuevas causales sin antes solicitar permiso del tribunal para ello.

Oportunamente, Ranger compareció mediante Oposición el 13 de junio de 2023.¹² Sostuvo que la causa de acción sobre discrimen por origen nacional estaba prescrita, pues se presentó más de un año después de la radicación de la querrela en su contra. Inclusive,

¹¹ Apéndice del recurso, páginas 1297-1309.

¹² Apéndice del recurso, páginas 1291-1296.

Ranger arguyó que los alegados hechos sobre discrimen por origen nacional no fueron materia del descubrimiento de prueba. Que los apelantes fallaron al no colocar al TPI en posición de aplicar a su favor los criterios para permitir la enmienda. Entiéndase, *el impacto del tiempo transcurrido previo a la enmienda; la razón de la demora; el perjuicio a la otra parte; y la procedencia de la enmienda solicitada*. Argumentó que las alegaciones por despido constructivo alterarían por completo la teoría de la querrela original. Finalmente, Ranger adujo que los alegados hechos que dan base para la reclamación sobre discrimen por origen nacional no fueron materia del descubrimiento de prueba y que los apelantes no explicaron porque tardaron dos años en hacer esa solicitud.

El 22 de junio de 2023, el TPI declaró **No Ha Lugar** la moción de los apelantes para enmendar la querrela.¹³ El foro de instancia concordó con Ranger en cuanto a la falta de discusión de los querellantes de los cuatro requisitos a considerarse para autorizar la enmienda solicitada. De manera que, los apelantes no pudieron añadir la causa de acción sobre discrimen por origen nacional ni sobre despido constructivo.

Ante este cuadro, el 27 de julio de 2023, los apelantes presentaron una Solicitud para que se dicte Sentencia Sumaria Parcial a favor del querellante Hernández por reclamaciones salariales y liquidación licencia de vacaciones.¹⁴ Por su parte, Ranger presentó una Moción de Sentencia Sumaria Parcial respecto a las causas de acción sobre despido injustificado, discrimen

¹³ Apéndice del recurso, páginas 1287-1290.

¹⁴ En el expediente digital del SUMAC, Entrada 38.

por edad, represalias, difamación y daños el 31 de julio de 2023.¹⁵

Por otro lado, el 16 de agosto de 2023, Ranger presentó su Oposición a la Solicitud de los apelantes.¹⁶ Sostuvo que existía controversia en torno a las cuantías debido a los cálculos que se utilizaron para ello.

El 5 de octubre de 2023, los apelantes presentaron su Posición a solicitud de sentencia sumaria parcial presentada por Ranger American.¹⁷ En síntesis, adujeron que el señor Hernández Alemán aceptó trabajar con Ranger bajo la promesa de que estaría trabajando con FEMA. Que cuando surgió la situación del "clearance" el señor Hernández Alemán podía trabajar desde antes de que Ranger lo volviera a llamar. Añadieron que se tomó represalias en contra del señor Hernández Alemán cuando se querelló contra Ranger y que ciertas evidencias presentadas por Ranger en su solicitud eran inadmisibles por ser prueba de referencia. Junto a su escrito, los apelantes presentaron una declaración jurada de un exempleado y Team Leader de Ranger. En apretada síntesis, en la declaración jurada el exempleado relata situaciones que ocurrieron *con el fin de obligar al señor Hernández Sánchez a renunciar y por razón de su nacionalidad.*

Luego de varios tramites procesales, el 8 de marzo de 2024, el TPI emitió una Sentencia Parcial notificada a las partes el 11 de marzo de 2024.¹⁸ En esta, el TPI incluyó los siguientes hechos sobres los cuales no había controversia:

¹⁵ Apéndice del recurso, páginas 264-1286.

¹⁶

¹⁷ Apéndice del recurso, páginas 131-263.

¹⁸ Apéndice del recurso, páginas 31-77.

1. Hernández Alemán suscribió un contrato de empleo con Ranger el 24 de octubre de 2017 y su primer día de trabajo fue el 29 de octubre de 2017.

2. El contrato de empleo suscrito por Hernández Alemán dispone, entre otras cosas, lo siguiente:

En la posición de oficial de seguridad, usted estará desempeñándose en las facilidades de los clientes de Ranger American que contratan nuestros servicios de seguridad. Por lo tanto, usted no necesariamente será asignado a una localidad en específico, sino que sus servicios podrán ser requeridos en cualquiera de las localidades de nuestros clientes. La Compañía tendrá total discreción de sus asignaciones de trabajo, conforme a las necesidades operacionales vigentes y/o las necesidades de nuestros clientes. La duración de su empleo dependerá de su desempeño, cumplimiento con las normas, políticas y procedimientos de la Compañía, así como del tiempo de duración de la necesidad de servicio de nuestros clientes y/o las necesidades operacionales de la Compañía. Entre nuestros clientes, se incluyen empresas en múltiples industrias, con variadas necesidades y especificaciones sobre los servicios solicitados, así como diversos términos de contratación. Por ello, su compensación por hora trabajada y beneficios podría variar según la asignación de trabajo, aún dentro de una misma semana de trabajo. No obstante, su tasa de compensación por hora será:

Oficial de Seguridad No Armado - no menos de \$7.25 por hora trabajada

Oficial de Seguridad Armado - no menos de \$7.70 por hora trabajada

Por lo tanto, de usted aceptar la presente oferta de empleo, entiende y acuerda que es un término y condición de empleo en el puesto de oficial de seguridad el que sus asignaciones de trabajo, así como la compensación por hora trabajada, pueda variar a la entera discreción de Ranger American dependiendo de las necesidades operacionales de la Compañía y/o de nuestros clientes. Usted entiende y reconoce, además, que no tendrá una asignación particular ni permanente en su empleo, y que el estar disponible para ser asignado a la posición que le sea notificada es condición esencial para extenderle la presente oferta de empleo a lo cual usted ha expresado su aceptación. De igual forma reconoce que la

continuidad en su empleo, entre otras cosas, está supeditada a las necesidades de Ranger American y/o de los clientes de Ranger American. Por consiguiente, en la medida en que dichas necesidades disminuyan o dejen de existir usted podría no tener asignación de empleo alguna y así se le dejará saber mediante notificación verbal o escrita por parte de la Compañía.

Usted tendrá derecho a los beneficios que conforme a la legislación laboral vigente y las políticas de la Compañía apliquen, incluyendo licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y Bono de Navidad.

Programa de Compensación Especial durante Emergencia del Huracán María ("Programa")

Las condiciones y necesidades de nuestra Isla ante el paso del Huracán María requieren largas horas de trabajo y dedicación de todos en Ranger American para poder llenar las necesidades de nuestros clientes. La Compañía reconoce esto, así como los sacrificios y esfuerzo que estamos solicitando de nuestros empleados. Por ello, por el tiempo que a la entera discreción de la Compañía dure la situación de emergencia creada por el Huracán María, la Compañía considerará para cada periodo de nómina la concesión a aquellos empelados que se encuentren rindiendo servicios especiales de emergencia en las posiciones de oficial de seguridad, de un incentivo equivalente a un pago adicional de hasta un máximo de 50% de la compensación devengada por las horas regulares trabajadas. Este es un incentivo completamente voluntario, no requerido por ley alguna y que será a la entera y única discreción de la Compañía. De igual forma, dicho incentivo únicamente aplicará a aquellos empelados asignados a rendir dichos servicios especiales. Durante estas asignaciones en periodo de Emergencia usted puede recibir una diferencia adicional en su pago generada por la paga que ofrece su puesto en particular.

Ranger American se reserva la discreción de interpretar esta oferta de empleo en caso de que alguna de sus cláusulas resulte ambigua o requieran alguna interpretación. Usted reconoce que ha sido orientado y se le han contestado las preguntas y dudas que tenía en torno a la misma; y que entiende y acuerda que el incentivo para empleados asignados a rendir

servicios especiales anteriormente descrito es uno completamente discrecional, voluntario y temporero; y, que la Compañía podrá no concederlo en cualquier momento, sin previo aviso, y a su entera y única discreción. Le damos la más cordial bienvenida, a formar parte del equipo de Ranger American y le deseamos el mejor de los éxitos en su trabajo para el beneficio de ambas partes. De usted estar de acuerdo con los términos y condiciones anteriormente descritos, favor de firmar en el espacio provisto a continuación.

3. En su primer turno de trabajo con Ranger, Hernández Alemán fue asignado a rendir servicios de vigilancia como guardia de seguridad armado para el cliente FEMA, en ocasión de atender la emergencia ocasionada por el paso del Huracán María por Puerto Rico.
4. El cliente FEMA tenía varios lugares donde requería servicios de guardias de seguridad de Ranger.
5. En el primer puesto de vigilancia como guardia de seguridad armado para el cliente FEMA donde Hernández Alemán fue asignado, fue en uno en el Centro de Convenciones.
6. Hernández Alemán estuvo asignado al Centro de Convenciones desde el 29 de octubre de 2017 hasta el 2 de diciembre de 2018.
7. El 3 de diciembre de 2018, Hernández Alemán fue asignado a otro puesto de vigilancia para el cliente FEMA, a saber: JFO-Guaynabo.
8. El 27 de marzo de 2019, el guardia de seguridad, Sr. Pedro L. Torres Rosario, número de empleo 36374, suscribió el siguiente Informe Diario de Supervisión dirigido al Sr. Tommy Villariny:

Durante la tarde de hoy al momento de salir de la oficina de JFO por la puerta principal alrededor de las 7pm, se detiene empleada de FEMA de nombre Vimary Ortega de la Sección P.A. y me indica que quiere hacer una queja relacionada a uno de nuestros PSO. Inicia a conversar la situación y a describir quien es el oficial; en ese momento detengo la conversación y procedo a moverme hacia afuera para continuar la misma. En ese momento me indica que está incomoda con situación de PSO que está en turno al momento de ella llegar a trabajar. De acuerdo a descripción y la hora de llegada de la empleada la situación en [sic.] con PSO Manuel Hernández que labora en turno de 10p.m. - 6 a.m. en puesto 1 del JRO.

La empleada me informó que en repetidas ocasiones el PSO Hernández se dirige a ella con frases como: mi amor, muñeca, etc. A lo que ella le ha indicado a el cual es su nombre y que ella no es ni su amor, ni su muñeca. La empleada me informa que a pesar de aclararle esto al PSO Hernández en repetidas ocasiones, el continúa con este comportamiento al punto que ella no quiere ni pasar por este puesto cuando él está presente. Ella me indicó que debido a esto teme perder el control y que esto afecte su trabajo con FEMA.

9. En o alrededor del 4 de abril de 2019, el supervisor, Sr. Javier Soto, le notificó a Hernández Alemán que se había presentado en contra de éste una queja sobre alegada conducta de acoso y que iba a ser reasignado a otro puesto de vigilancia distinto al de JFO-Guaynabo.

10. El Gerente de Recursos Humanos de Ranger, Sr. Miguel López, citó a Hernández Alemán a las oficinas centrales de Ranger y lo entrevistó el 10 de abril de 2019 respecto a las alegaciones contenidas en la queja.

11. El 22 de abril de 2018, Hernández Alemán recibió un correo electrónico de parte del Sr. Miguel López sobre la determinación luego de haber investigado sobre la queja que presentó la empleada de FEMA.

12. En el correo enviado por el Sr. Miguel López a Hernández Alemán el 22 de abril de 2018, se indicó lo siguiente:

Recientemente una empleada de nuestro cliente en FEMA, presentó una querrela en su contra alegando conducta impropia de su parte hacia su persona. Procedimos a realizar la investigación correspondiente en torno a este asunto. El resultado de tal gestión refleja que a pesar de que usted explicó cómo sucedieron los hechos, preferimos que usted no trabaje en el mismo lugar que ella. Es por eso que le instruimos a que no trabaje más en el puesto de FEMA A PR-45 JFO Guaynabo (Nuevo Día). En adición le instruimos que no utilice frases como "mi niña(o)" mientras interactúa con público en su entorno laboral.

Es nuestra intención usar la mayor prudencia y razonabilidad al mismo tiempo que pretendemos que cambiarlo de lugar de trabajo es una medida apropiada que evitara de manera efectiva la repetición de cualquier alegado acto suyo que pudiera hacer sentir incomoda a

la dama que se querelló. De esta manera también protegemos el normal funcionamiento de nuestras operaciones.

Le advertimos que esperamos no tener más situaciones como esta ni otras que se salgan de nuestras ordenes generales, normas y procedimientos administrativos o SOP's. De haberlas, podríamos adoptar medidas correctivas más severas que un cambio de lugar de trabajo.

13. Por lo anterior, Hernández Alemán fue reasignado a otro puesto de vigilancia para el cliente FEMA, a saber: Claro Call Center, desde el 4 de abril de 2019.
14. Hernández Alemán estuvo asignado a un puesto de vigilancia en Claro Call Center hasta el 5 de mayo de 2019. Luego de disfrutar de dos semanas bajo licencia de enfermedad en ese mes, Hernández Alemán cubrió turnos en puestos del cliente FEMA en las localidades del Centro de Convenciones y PR Martínez Nadal, durante mayo de 2019.
15. Desde el 7 de junio de 2019, Hernández Alemán estuvo asignado a un puesto de vigilancia en PR-65 Sears Warehouse, también para el cliente FEMA.
16. El 30 de septiembre de 2019, el Gerente de Operaciones de Ranger, Sr. Tommy Villariny, fue notificado por personal del Office of Chief Security Officer de FEMA respecto a que seis (6) guardias de seguridad de Ranger que rendían servicios para FEMA, entre ellos, Hernández Alemán, no habían respondido al proceso de entrevista requerido como parte de un background clearance que FEMA requería en ese momento.
17. El 30 de septiembre de 2019, el Sr. Gabriel Aguirre, Security Specialist del Office of Chief Security Officer de FEMA, le comunicó al Sr. Tommy Villariny, respecto a esos seis guardias, lo siguiente: "make sure guards comply or they will lose the chance for a background clearance".
18. El 4 de octubre de 2019, el supervisor, Sr. Javier Soto, le envió un mensaje de texto a Hernández Alemán en donde le informó que le estuvieron llamando para coordinar la entrevista relacionada al background check, que no se presentara a sus turnos en Sears Warehouse hasta que se resolviera esa situación y que el Sr. Villariny le estaría dando seguimiento.

19. El 4 de octubre de 2019, el Sr. Tommy Villariny envió un correo electrónico al Sr. Gabriel Aguirre, Security Specialist del Office of Chief Security Officer de FEMA, en el que le informó lo siguiente:

I've been in contact with the officers that were affected after not responding to the calls of the investigators and they told me, they did not receive any calls or text messages regarding this issue.

I am sharing the contacts with you to see if there's any way you can help us with this situation and to coordinate the interview, as requested, successfully

1. Manuel Hernández - 787-630-1207 - manuelochun@gmail.com
2. Jerry J Adorno - 787-526-0605 - jerry8103@gmail.com
3. Grisselys Calderas Agosto - 787-903-0214 - grisselys0514@gmail.com
4. Roger Caudill Vidal -787-508-2040 - caudill.vidal27@gmail.com
5. Angel Ruidiaz Natal - 787-689-7210 - gabrielruidiaz64@gmail.com

I appreciate your help with this issue, in order to bring back those officers to the FEMA operation.

20. También el 4 de octubre de 2019, el Sr. Javier Soto le envió un mensaje de texto al grupo de guardias de Ranger asignados al cliente FEMA en Sears Warehouse, donde informó que "estarán recibiendo llamadas de investigadores de agencias federales para entrevistarse con cada uno de ustedes de manera individual personal. Referente a su background check FEMA. Esto es un requisito del proceso [...]".

21. El 9 de octubre de 2019, Hernández Alemán fue citado a las oficinas de Ranger, donde el Sr. Tommy Villariny le ayudó a cumplimentar la documentación necesaria a ser sometida para recibir el *electronic-Questionnaire for Investigation Processing* ("e-Qip") requerido por FEMA y se le explicó que debía entregar dicha documentación en la oficina de seguridad de FEMA en JRO-Nuevo Día.

22. El 15 de octubre de 2019, el Sr. Javier Soto le explicó por mensaje de texto a Hernández Alemán que no estaba suspendido, sino solo que no podía trabajar en puesto del cliente FEMA hasta que se resolviera la situación relacionada a su background.

23. También ese día 15 de octubre de 2019, el Sr. Javier Soto le informó que mientras se resolvía la situación del background check, Hernández Alemán podía trabajar en otra posición como guardia armado o desarmado, y le instó a dejarle saber si estaba interesado.
24. El 6 de noviembre de 2019, el Sr. Gabriel Aguirre, Security Specialist del Office of Chief Security Officer de FEMA, le notificó a Ranger mediante correo electrónico al Sr. Tommy Villariny que "PSO Manuel Hernández Alemán background to work on Ranger contract has been granted. PSO can be put to work".
25. El referido correo electrónico recibido por Tommy Villariny de parte del Sr. Gabriel Aguirre el 6 de noviembre de 2019 fue la primera y única notificación que recibió de parte de FEMA entre septiembre y noviembre de 2019 respecto a que Hernández Alemán había sido reactivado en los sistemas de FEMA para poder trabajar en sus localidades tras haber completado un e-Qip.
26. Ese mismo día, 6 de noviembre de 2019, el Sr. Tommy Villariny notificó mediante correo electrónico al Sr. Javier Soto lo siguiente:
El oficial Manuel A. Hernández Alemán, quien fue removido de la operación FEMA por problemas en su background check, reinició el proceso para llenar nuevamente el eQip, el cual realizó y en el día de hoy 11/6/2019, FEMA me notificó que est[á] favorable para regresar a la operación de tener espacios disponibles.
27. A las 7:35pm del 6 de noviembre de 2019, Hernández Alemán le envió un mensaje de texto al Sr. Javier Soto, indicando lo siguiente: "Buenas noches Sr. Javier Soto. Ya estoy listo para la reincorporación. El Sr. Tommy Villariny le fue informado por El Sr. Gabriel. Por favor si eres tan amable. De indicarme si comienzo según Roster establecido".
28. Hernández Alemán trabajó el 7 de noviembre de 2019 un turno de 8 horas en la localidad Sears Warehouse para el cliente FEMA.
29. El día siguiente, 8 de noviembre de 2019, el Sr. Tommy Villariny recibió un correo electrónico de parte del Sr. Carlos Fonseca, Supervisory Security Specialist de Office of Chief Security Officer de FEMA, en donde se le solicitó a Ranger a remover inmediatamente al Hernández Alemán de la

operación del cliente FEMA, por razones que decidió FEMA internamente.

30. Ese mismo día, 8 de noviembre de 2019, el Sr. Tommy Villariny llamó a Hernández Alemán para notificarle que no se presentara a trabajar en la localidad Sears (Bayamón) Warehouse de FEMA.

31. El 12 de noviembre de 2019, el Gerente de Recursos Humanos, Sr. Miguel López, le envió un correo electrónico a Hernández Alemán, en donde le indicó lo siguiente: "pase por nuestra oficina para reubicarle por favor. Pregunte por Angelimar Serrano. También puede visitarnos en casa club sigma calle Méjico Hato Rey".

32. El 13 de noviembre de 2019, el Gerente de Recursos Humanos, Sr. Miguel López, le envió un correo electrónico a Hernández Alemán, en donde le indicó:

Hemos tratado de contactarle vía telefónica y no hemos tenido éxito. Deseamos personalmente hablar con usted para ofrecerles algún puesto de trabajo. Oficialmente le instruimos a que comparezca a una reunión con el suscribiente mañana jueves 14 o este próximo viernes 15 de noviembre de 2019 a las 9:30am. Esta reunión se llevará a cabo en nuestras oficinas principales en la calle Lodi #605, urbanización Villa Capri, San Juan, Puerto Rico 00924. Su comparecencia es indispensable para poder reubicarle en su trabajo sin dilación. Agradeceremos su atención a estas instrucciones.

33. En respuesta al correo electrónico del Sr. Miguel López de 13 de noviembre de 2019, Hernández Alemán le envió un correo electrónico en el que indicó, entre otras cosas, que no estaba buscando ni pidiendo otro puesto que no fuese un puesto de FEMA.

34. El 25 de noviembre de 2019, Hernández Alemán envió un correo electrónico al Sr. Miguel López en el que notificó su renuncia a su empleo en Ranger.

35. En su correo electrónico del 25 de noviembre de 2019, Hernández Alemán indicó lo siguiente:

Saludos Sr. M. López por este medio y por la causa que usted conoce...(Suspensión de mi puesto en Fema Warehouse de Bayamón, Que alegan los Supervisores de Ranger América. Javier Soto y el Sr. Tommy Villariny. Que: "No atendí", una llamada del investigador de Fema; realizada desde Estados Unidos el 30 de septiembre de 2019. Por ende hago hoy día 25

de Noviembre 2019 firme la Renuncia a la compañía Ranger América. El motivo usted lo Sabéis... me negaron el derecho a continuar trabajando en mi puesto y para Fema. Si algo tengo que devolver a esta compañía. Por favor indicarme. Me Refiero a los 3 pullovers y la Gorra. Lo demás fue pagado y lo restante es de mi propiedad... Gracias

36. Al día siguiente, 26 de noviembre de 2019, el Sr. Miguel López respondió mediante correo electrónico al querellante lo siguiente: Acusamos recibo de su correo electrónico donde anuncia su renuncia a nuestra empresa. Aceptamos su decisión y le deseamos el mayor de los éxitos. Sin embargo, nos parece que tiene información incorrecta en cuanto a el motivo por el cual no está trabajando en los puestos de FEMA. Le invito a que coordinemos una reunión en persona para hablar de este tema. La invitación que le hacemos estará vigente por un término de tres (3) días laborales a partir de hoy. Es importante para nosotros aclarar sus dudas. De no recibir respuesta suya dentro del periodo mencionado, entenderemos que su decisión es final y procesaremos su renuncia.
37. Hernández Alemán no respondió al correo del Sr. Miguel López de 26 de noviembre de 2019.
38. Durante el periodo comprendido de noviembre de 2017 hasta septiembre de 2019, Ranger facturó a FEMA los siguientes números de horas por mes:

Mes y año	Total de horas facturadas
Noviembre 2017	93,751.50
Diciembre 2017	69,622.75
Enero 2018	100,653.00
Febrero 2018	123,277.50
Marzo 2018	152,683.25
Abril 2018	148,655.75
Mayo 2018	106,208.75
Junio 2018	49,963.50
Julio 2018	55,751.00
Agosto 2018	57,922.25
Septiembre 2018	57,173.25
Octubre 2018	62,200.00
Noviembre 2018	57,444.50
Diciembre 2018	52,429.00
Enero 2019	44,231.00
Febrero 2019	38,562.00
Marzo 2019	42,181.50
Abril 2019	39,748.00
May 2019	37,697.00
Junio 2019	23,739.50
Julio 2019	24,828.50
Agosto 2019	24,700.00
Sept 2019	23,710.00

39. Durante el mismo periodo (comprendido por meses completos de trabajo de Hernández Alemán en Ranger, entiéndase, de noviembre de 2017 hasta septiembre de 2019), este trabajó las siguientes horas al mes:

Mes y año	Total de horas facturadas
Noviembre 2017	360
Diciembre 2017	324
Enero 2018	222
Febrero 2018	228
Marzo 2018	270
Abril 2018	264
Mayo 2018	226
Junio 2018	170
Julio 2018	182
Agosto 2018	170
Septiembre 2018	168
Octubre 2018	150
Noviembre 2018	130
Diciembre 2018	136
Enero 2019	137
Febrero 2019	120
Marzo 2019	150
Abril 2019	136.50
May 2019	104
Junio 2019	58
Julio 2019	70.50
Agosto 2019	72
Sept 2019	73.50

40. Durante el periodo de noviembre de 2017 a noviembre de 2018 en que Hernández Alemán estuvo asignado al Centro de Convenciones, el empleado Sr. José Luis Gutiérrez (mencionado en la alegación núm. 26 de la Demanda) trabajó solo cuatro (4) meses en dicha localidad, a saber: agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2018.

41. Las respectivas horas trabajadas por Hernández Alemán y por Gutiérrez en el Centro de Convenciones los meses de agosto a noviembre de 2018, son las siguientes:

	Ago 2018	Sept 2018	Oct 2018	Nov 2018
Hernández	170	168	150	130
Gutiérrez	127.5	178	135.5	88

42. Durante el periodo de noviembre de 2017 a noviembre de 2018 en que Hernández Alemán estuvo asignado al Centro de Convenciones, el empleado Sr. Juan Padrón trabajó solo dos (2) meses en dicha localidad, a saber: mayo y junio 2018.

43. Las respectivas horas trabajadas por Hernández Alemán y por Padrón en el Centro de Convenciones para los meses de mayo y junio de 2018, son las siguientes:

	Mayo 2018	Junio 2018
Hernández	226	170
Padrón	99	8

44. Durante todo el periodo en que Hernández Alemán estuvo asignado en la localidad de Sears Warehouse, de junio a septiembre de 2018, ni el Sr. Luis Gutiérrez ni el Sr. Juan Padrón trabajaron algún turno en dicha localidad.

45. Durante el periodo comprendido de noviembre de 2017 a septiembre de 2019, Hernández Alemán trabajó un número de horas mayor que el número promedio de horas trabajadas en dicha localidad por empleado, salvo en junio de 2019.

46. Cuando se reasignó a Hernández Alemán desde el Centro de Convenciones a otra localidad (JFO-Guaynabo) el 2 de diciembre de 2018, el Sr. José Luis Gutiérrez, quien nació en el año 1988, también fue reasignado desde el Centro de Convenciones a otra localidad.

47. De las dos personas ("César y Cipriano") nombradas por Hernández Alemán en su alegación núm. 31 de la Demanda, que "presenciaron la comunicación difamatoria", el único de ellos anunciado como testigo de Hernández Alemán en este caso es César Ramos.

48. Tanto el Sr. César Ramos como el empleado Cipriano Valentín estaban asignados a la JFO-Guaynabo para marzo y abril de 2019.

49. En deposición, el Sr. César Ramos testificó entre otras cosas que en JFO Guaynabo (Nuevo Día) mientras salía de un turno a las 6:00 a.m. escuchó en el lobby principal a unas personas hablando, que no sabe si eran empleados de FEMA o de El Nuevo Día, escuchó que "supuestamente habían sacado a alguien por fresco", que "más nada" y que "no mencionaron nombres".

Así las cosas, el TPI declaró No Ha Lugar la Solicitud de los apelantes y ha lugar la Oposición de Ranger. Por otro lado, declaró Ha Lugar la Moción de sentencia sumaria parcial presentada por Ranger y No Ha Lugar la Oposición de los apelantes. Razonó el TPI que los apelantes no demostraron el alegado discrimen, difamación ni represalias según los supuestos

establecidos en las legislaciones pertinentes. Sobre la alegación sobre despido injustificado, el TPI notó que los apelantes actuaron contrario a las órdenes del foro de instancia e intentaron incluir la causal sobre despido constructivo nuevamente. De manera que, el TPI concluyó que los apelantes tampoco lograron demostrar que Ranger despidió al señor Hernández Alemán.

Por otro lado, el TPI reconoció que los familiares del demandante principal tienen derecho a presentar una causa de acción por los daños que sufrió el empleado discriminado o despedido injustamente. Sin embargo, nunca se ha reconocido una causa de acción al pariente sin primero determinar que el codemandante principal sí puede recibir una indemnización por los daños sufridos. Por lo tanto, como el señor Hernández Alemán no logró probar sus causas de acción, la señora Rodríguez Ortiz estaba impedida para cobrar una indemnización.

Finalmente, el TPI entendió que sí existía controversias sobre las cuantías que Ranger le adeudaba al señor Hernández Alemán en reclamaciones salariales. Por ello, esa causa de acción no se resolvió de manera sumaria y quedó pendiente ante la consideración del tribunal.

Inconformes, los apelantes presentaron una Moción solicitando determinaciones de hechos, conclusiones de derecho adicionales y reconsideración de la Sentencia Parcial.¹⁹ El 1 de abril de 2024, el TPI emitió una Resolución declarando No Ha Lugar la Moción de los apelantes.²⁰

¹⁹ Apéndice del recurso, páginas 2-30.

²⁰ Apéndice del recurso, página 1.

Inconformes aun, los apelantes acudieron ante este foro y alegaron la comisión del siguiente error:

- A. Erró el TPI al Dictar Sentencia Sumaria Parcial Cuando Existen Múltiples Hechos Materiales que están en Controversia los Cuales Requieren una Vista en su Fondo
- B. Erró el TPI al Dictar Sentencia Sumaria Parcial Cuando Varios de Los Hechos Materiales Propuestos por Ranger se Basan en Prueba de Referencia Inadmisibile en Evidencia, la Cual no se Puede Usar en una Solicitud de Sentencia Sumaria
- C. Erró el TPI al Dictar Sentencia Sumaria Parcial Cuando la Reclamación del Apelante Hernández Alemán bajo la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 L.PR.A. § 194 et seq. Justifica la Concesión de un Remedio
- D. Erró el TPI al Dictar Sentencia Sumaria Parcial Cuando la Reclamación del Apelante Hernández Alemán bajo la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L.PR.A. § 185a et seq. Justifica la Concesión de un Remedio
- E. Erró el TPI al Dictar Sentencia Sumaria Parcial Cuando la Reclamación del Apelante Hernández Alemán bajo la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.PR.A. § 146-151. Justifica la Concesión de un Remedio: Discrimen por Edad
- F. Erró el TPI al Dictar Sentencia Sumaria Parcial Cuando La Reclamación por Difamación del Apelante Hernández Justifica la Concesión de un Remedio por sus Daños y Perjuicios
- G. Erró el TPI al Dictar Sentencia Sumaria Parcial Cuando La Reclamación de la Apelante Virna S. Rodríguez Ortiz por Daños y Perjuicios Justifica la Concesión de un Remedio
- H. Erró el TPI al no Permitir la Enmienda a la Querella para Incluir una Reclamación de Discrimen por Origen Nacional bajo la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29

L.P.R.A. § 146-151 y para Aclarar la Reclamación bajo la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. § 185a et seq.

Contando con la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

-II-

A. La Sentencia Sumaria y su revisión por el Tribunal

La Regla 36 de Procedimiento Civil les permite a los tribunales dictar sentencia sumariamente cuando los hechos de un caso no están en controversia y el derecho favorece la posición de la parte que la solicita.²¹ Mediante la moción de sentencia sumaria, se busca la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales y que, por lo tanto, no requieren la celebración de un juicio en su fondo ya que lo único que resta es dirimir una o varias controversias de derecho.²²

En virtud de la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, la parte reclamante en un pleito puede presentar 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 sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.²³

Sin embargo, nuestro Tribunal Supremo ha sido enfático en que **solo procede que se dicte sentencia sumaria cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede**

²¹ 32 LPRA Ap. V, R. 36.

²² Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308, 331 (2004).

²³ 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

prevalecer ante el derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia.²⁴ En primer lugar, el promovente de la moción tiene que establecer su derecho con claridad y debe demostrar que no existe controversia en cuanto a ningún hecho material, o sea, sobre ningún componente de la causa de acción.²⁵ En segundo lugar, el oponente viene obligado a establecer que existe una controversia que sea real en cuanto a algún hecho material y, en ese sentido, no cualquier duda es suficiente para derrotar la solicitud de sentencia sumaria.²⁶

En esencia, como principio general, los tribunales están impedidos de dictar sentencia sumaria en cuatro instancias: (1) cuando existan hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) cuando hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) cuando de los propios documentos que acompañan la moción surge que existe una controversia sobre algún hecho material y esencial; o **(4) cuando como cuestión de derecho no procede.**²⁷

Ahora bien, desde la perspectiva del Tribunal de Apelaciones, esta Curia viene obligada a resolver los asuntos planteados ante su consideración de forma fundamentada.²⁸ En cuanto al estándar revisor del foro apelativo ante este tipo de moción, el Tribunal Supremo ha precisado que *el Tribunal de Apelaciones utilizará los mismos criterios que el TPI al determinar si procede*

²⁴ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109-110 (2015). Énfasis suplido.

²⁵ *Id.* en la pág. 110.

²⁶ *Id.* en la pág. 110; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

²⁷ *Oriental Bank v. Perapi*, 192 DPR 7, 26-27 (2014). Énfasis suplido.

²⁸ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra* en la pág. 114.

una *sentencia sumaria*.²⁹ En ese sentido, el foro apelativo se encuentra en la misma posición que el TPI al revisar estas solicitudes.³⁰ Por último, en *Meléndez González v. M. Cuebas*, el Tribunal Supremo recogió diversos aspectos importantes respecto a la revisión del Tribunal de Apelaciones de las mociones de *sentencia sumaria*; entre estos resaltan los siguientes: (1) su revisión es *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a favor de esta; (2) debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, debe cumplir con exponer concretamente aquellos hechos materiales que encontró que estaban en controversia y aquellos que no; y **(3) de encontrar que no están incontrovertidos, debe entonces revisar de novo si el TPI aplicó correctamente el derecho a la controversia**.³¹

B. Ley Contra Represalias

La Ley Núm. 115, *supra*, conocida como *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*, se creó para proteger a los trabajadores contra posibles represalias por parte de los patronos, motivadas por el ofrecimiento de algún testimonio o alguna información ante ciertos foros.³² En particular, el Artículo 2 (a) de la Ley Núm. 115 dispone:

(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,

²⁹ *Id.* Énfasis suplido.

³⁰ *Id.* en la pág. 115.

³¹ *Id.* en las págs. 118-119. Énfasis suplido.

³² *Velázquez Ortiz v. Mun. De Humacao*, 197 DPR 656, 668-669 (2017).

verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.³³

La Ley. Núm. 115-1991 establece dos formas para que los empleados puedan establecer una causa de acción por represalias. En la primera, el empleado debe probar con evidencia directa o circunstancial la violación de la ley.³⁴ En la segunda, el empleado puede establecer un caso *prima facie* de represalias demostrando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado³⁵. Establecido el caso *prima facie*, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa.³⁶ Presentada las alegaciones y el fundamento del patrono, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.³⁷

En cuanto a la segunda vía, se ha establecido que la proximidad temporal entre la actividad protegida y la acción adversa debe ser cercana.³⁸ Entiéndase, una acción adversa tomada contra un empleado inmediatamente después de que este incurra en una actividad protegida, constituirá prueba indirecta suficiente de la existencia de un nexo causal entre ambos acontecimientos.³⁹ No

³³ 29 LPRA sec. 194b(a).

³⁴ 29 LPRA sec. 149b(c).

³⁵ Id.

³⁶ *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 362 (2009).

³⁷ 29 LPRA sec. 149b(c).

³⁸ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 397-398 (2011).

³⁹ Id.

obstante, el elemento de proximidad temporal no es suficiente por sí solo para probar el nexo causal, por lo que se requiere que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de dicho nexo entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa.⁴⁰ De modo que, 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 incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal.⁴¹ Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.

C. Ley Contra el Despido Injustificado

En Puerto Rico existe una clara política pública protectora de empleo. Por ello, se aprobó la Ley Núm. 80, *supra*, que con el fin de proteger a los obreros que han sido despedidos injustificadamente y para desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica.⁴² La Ley Núm. 80 les permite a los empleados despedidos reclamar a su patrono una indemnización, conocida comúnmente como la mesada, cuyo propósito es proveer una ayuda económica para que estos puedan cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo.⁴³ Según dispone el Artículo 1 de la referida Ley, una reclamación de despido injustificado requiere, entre otras

⁴⁰ Id.

⁴¹ Id.

⁴² *Feliciano Martes v. Sheraton*, Id, a las páginas 379-380; *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010).

⁴³ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001).

condiciones, que se demuestre que el empleado fue despedido y que no medió justa causa.⁴⁴

D. Ley Contra el discrimen en el Empleo

La dignidad del ser humano, como principio rector en nuestro orden social, es inviolable.⁴⁵ La Sección 1 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohíbe el discrimen "por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas".⁴⁶ El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que estas categorías "responden a circunstancias fortuitas, naturales y espontáneas de la humanidad y son consustanciales al mero hecho de ser y existir".⁴⁷ En base a esto, la Asamblea Legislativa adoptó varias leyes cuyo fin es salvaguardar la dignidad del ser humano en el contexto laboral.

La Ley Núm. 100, *supra*, prohíbe el discrimen en el empleo de un patrono hacia un empleado por razón de raza, edad, color, sexo, entre otros.⁴⁸ Esta pieza legislativa "establece responsabilidad civil y criminal para aquellos patronos privados que discriminen en el reclutamiento o en el empleo al crear una causa de acción de daños y perjuicios para el empleado discriminado".⁴⁹ Aunque el estatuto no define el término discrimen, nuestro más Alto Foro ha expresado que existe discrimen "cuando ocurre un *trato desigual injustificado*; es decir, cuando alguna persona sufre una desigualdad por

⁴⁴ 29 LPRA sec. 185a.

⁴⁵ *Albino v. Ángel Martínez*, 171 DPR 457, 470 (2007).

⁴⁶ Sec. 1, Art. II, Const. ELA, LPRA, Tomo I.

⁴⁷ *Garib Bazaín v. Hosp. Auxilio Mutuo et al.*, 204 DPR 601, 614 (2020).

⁴⁸ 29 LPRA secc. 146.

⁴⁹ *Id.* Véase, *Garib Bazaín v. Hosp. Auxilio Mutuo et al.*, *supra*, pág. 615.

prejuicio o por arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para la falta de trato igual".⁵⁰

Al igual que en la Ley Núm. 115, *supra*, loes empleados que aleguen ser victiman de discrimen en su empleo deberán seguir el probatorio basado en ciertos turnos probatorios, según desarrollado por el Tribunal Supremo federal en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*.⁵¹

Así, ***es necesario que el empleado establezca su caso prima facie con prueba que demuestre que su despido fue sin justa causa y que existe la modalidad del discrimen alegado.*** Para ello, el empleado debe alegar y probar los elementos claves que tengan el efecto de inferir que el empleado: (1) pertenece a la clase protegida por la legislación; (2) está cualificada para el puesto; (3) fue objeto de una acción adversa; y (4) se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido.⁵²

Establecido el caso *prima facie*, le corresponde al patrono rebatir el mismo mediante una explicación razonable que demuestre la ausencia de ánimo discriminatorio.⁵³ Si el patrono logra derrotar el caso *prima facie* presentado por el empleado, la inferencia de discrimen no procede. Es aquí donde el empleado debe demostrarle al juzgador que la razón ofrecida por el patrono no es más que un pretexto o subterfugio con el que busca justificar la acción adversa. Este esquema es uno probatorio, que rige la etapa de sentencia sumaria o juicio plenario.⁵⁴

⁵⁰ *Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro*, 156 DPR 828, 845 (2002). Énfasis suplido.

⁵¹ 411 US 792 (1973).

⁵² *Id.*, en la pág. 802.

⁵³ *Id.*

⁵⁴ *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, supra*, en la pág. 159.

E. Término prescriptivo en las reclamaciones laborales al amparo de la Ley Núm. 80-1976 y la Ley Núm. 100-1959

Tanto la Ley Núm. 80, *supra*, como la Ley Núm. 100, *supra*, son estatutos laborales de carácter reparador. Al igual que las reclamaciones sobre daños y perjuicios, las reclamaciones por despido injustificado y por discrimin en el empleo han instituido un término de un (1) año para instar una causa de acción al amparo de dichas protecciones estatutarias.⁵⁵ El Art. 12 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que:

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año **a partir de la fecha efectiva del despido mismo**. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. 29 LPRA sec. 1851.⁵⁶

En cuanto a las reclamaciones instadas al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, el término prescriptivo es de un (1) año y podrá ser interrumpido "con la reclamación extrajudicial, con la radicación de la acción judicial correspondiente o por el reconocimiento de la deuda por parte del patrono o de su agente autorizado".⁵⁷

Ahora bien, el Tribunal Supremo ha resuelto que existe identidad entre el despido discriminatorio y una reclamación de despido injustificado. Ello, debido a que el despido injustificado es un elemento esencial de la causa de acción por despido discriminatorio. "[P]ara que prospere una reclamación por discrimin[,] el empleado

⁵⁵ 29 LPRA sec. 1851. Énfasis suplido.

⁵⁶ Mediante la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.*, se enmendó el término para instar reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, a un (1) año.

⁵⁷ 29 LPRA sec. 150. Véase, *Díaz Santiago v. International Textiles*, 195 DPR 862 (2016).

debe haber probado el hecho básico que fue despedido sin justa causa".⁵⁸

F. Responsabilidad Civil Extracontractual

En cuanto a los actos y omisiones ilícitas o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia, el Art. 1802 del Código Civil establece la obligación de reparar el daño. Este artículo dispone que "[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado".⁵⁹ Estas obligaciones no nacen a causa de un contrato ni de una relación jurídica previa entre las partes, sino por el incumplimiento de obligaciones y deberes necesarios para la convivencia humana.⁶⁰

Una causa de acción basada en responsabilidad extracontractual se establece a través de varios elementos: la existencia de un daño; de una acción u omisión culposa o negligente y una relación causal entre el daño y la conducta culposa o negligente.⁶¹ En cuanto a las omisiones, es necesario examinar si el alegado causante del daño tenía un deber jurídico de actuar, y si de haber realizado el acto omitido hubiese evitado el daño.⁶²

Del principio general del derecho de los daños nuestro ordenamiento jurídico reconoce la indemnización a una persona por sus propios sufrimientos, provocados por los daños experimentados por un pariente.⁶³ Nuestro máximo foro ha expresado que el perjuicio material y moral que causa un acto culposo o negligente "puede

⁵⁸ Id. a la página 876. Énfasis suplido.

⁵⁹ 31 LPRA sec. 5141.

⁶⁰ *Maderas Tratadas v. Sun Alliance*, 185 DPR 880, 890 (2012).

⁶¹ *Hernández Vélez v. Televisión*, 168 DPR 803, 812 (2006).

⁶² Id.

⁶³ *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*, 137 DPR 1, 10 (1994). Véase, *Hernández v. Fournier*, 80 DPR 93, 96 (1957).

refluir *sobre varias personas*. Y en tal caso, cada una de éstas adquiere una *acción independiente* contra el causante...pues la fuente de la responsabilidad es precisamente el perjuicio particular y personal sufrido por cada uno" de ellos.⁶⁴

G. Difamación

La Ley de Libelo y Calumnia de Puerto Rico de 1902 establece una causa de acción por difamación. Dispone que:

Se entiende por libelo la difamación maliciosa que públicamente se hace en contra de una persona, por escrito, impreso, signo, retrato, figura, efigie u otro medio mecánico de publicación, tendente a exponer a dicha persona al odio del pueblo o a su desprecio, o a privarle del beneficio de la confianza pública y trato social, o a perjudicarlo en sus negocios; o de otro modo desacreditarlo, menospreciarlo o deshonrarlo, o cualquiera difamación maliciosa publicada, como antes se ha dicho, con la intención de denigrar o deprimir la memoria de un muerto y desacreditar o provocar a los parientes y amigos sobrevivientes.⁶⁵

Esta definición responde a la noción de que la dignidad del ser humano es inviolable y de que toda persona tiene derecho a protección contra ataques a su honra, reputación y vida privada y familiar, según lo dispuesto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.⁶⁶ No obstante, cuando no concurren los elementos de la causa de acción creada estatutariamente sí podría prosperar una acción por difamación si están presentes los elementos de una causa de acción clásica por responsabilidad civil extracontractual al amparo del precitado Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico.

⁶⁴ Id.

⁶⁵ 32 LPRA sec. 3142.

⁶⁶ Sec. 1 y 8, Art. II, Const. ELA, LPRA, Tomo I.

Nuestro máximo foro ha expresado que para prosperar en una reclamación conforme al Artículo 1802, es necesario que concurran los siguientes elementos: (1) un acto culposo o negligente; (2) un daño; y (3) la relación causal entre el daño y el acto culposo o negligente. La causalidad se evalúa conforme a la doctrina de la causalidad adecuada, según la cual no es causa toda condición sin la cual no se hubiera producido el resultado, sino la que ordinariamente lo produce según la experiencia general.⁶⁷

En el caso de las reclamaciones por difamación y libelo, es necesario que la persona difamada alegue y pruebe que: (1) la información difamatoria es falsa; (2) si se trata de funcionarios o figuras públicas, que se publicó a sabiendas de que era falsa o con grave menosprecio de si era falsa o no; (3) si se trata de una figura privada, que la publicación se hizo negligentemente; y (4) que se causaron daños.⁶⁸

Para determinar si la parte demandada incurrió en negligencia al hacer la publicación presuntamente libelosa, el tribunal debe evaluar: (1) la naturaleza de la información publicada y la importancia del asunto sobre el cual trata; (2) el origen de la información y la confiabilidad de su fuente; y (3) la razonabilidad del cotejo de la veracidad de la información, tomando en cuenta el costo, tiempo, personal, la urgencia de la publicación, el carácter de la noticia y cualquier otro factor pertinente.⁶⁹

Por otro lado, existen ciertas comunicaciones que la Ley de Libelo y Calumnia, *supra*, presume como no

⁶⁷ *Weber Carrillo v. ELA*, 190 DPR 688, 722 (2014).

⁶⁸ *Torres Silva v. El Mundo Inc.*, 106 DPR 415, 427 (1977).

⁶⁹ *Id.* en la pág. 425.

difamatorias si: (1) se hace en el desempeño de un cargo oficial; (2) existe un informe justo y verdadero de un procedimiento; (3) a un funcionario oficial, con la intención de servir al procomún, o de conseguir remedio a un perjuicio hecho a un particular.⁷⁰ Esto se conoce como la **inmunidad condicional o restringida** la cual está fundamentada en el interés de proteger la reputación individual y otros intereses igualmente legítimos. Ello comprende aquella comunicación hecha de buena fe en relación con un asunto en que la parte tiene un interés o con respecto al cual tiene un deber que cumplir, por lo que lo utiliza conforme a la ley y para un fin apropiado sin abusar de ello. Más aún el hecho de que otras personas escuchen incidentalmente una comunicación hecha de un modo razonable no anula el privilegio.

El propósito de esta doctrina va dirigido a tratar de conciliar el interés de proteger la reputación individual con otros intereses igualmente legítimos y versa sobre cierto tipo de información que tiene que ser transmitida para proteger los intereses de una parte, de un tercero o del interés público.⁷¹ Comprende la publicación de toda comunicación hecha de buena fe con relación a un asunto en que el autor tiene interés o con respecto al cual tiene un deber de cumplir hacia otros. Se considera condicional, pues la persona que lo utiliza tiene que hacerlo para un fin apropiado y de acuerdo a la ley.⁷² En lo particular, en las relaciones obrero-patronales se extiende a diferentes modos de comunicación en el trabajo.

⁷⁰ 32 LPRA sec. 3144.

⁷¹ Véase *Cortés Portalatín v. Hau Colón*, 103 DPR 734 (1975).

⁷² *Porto y Siurano v. Bentley P.R., Inc.*, 132 DPR 331 (1992); *Caraballo v. Puerto Rico Ilustrado, Inc.*, 70 DPR 283 (1949) y *Quiñonez v. J.T. Silva*, 16 DPR 696 (1910).

H. Prueba de Referencia

Sabido es que la prueba de referencia es una declaración que hace una persona sobre algo que otra persona dijo o escribió, o una conducta no verbalizada de esa segunda persona, como bien podría ser un gesto, si su intención al hacerlo fue que se tomara como una manifestación.⁷³ Ahora bien, “[n]o siempre es prueba de referencia lo manifestado por un tercero al testigo, o lo que el testigo oyó que un tercero dijo. Para que lo manifestado sea prueba de referencia, y por tanto inadmisibile, a menos que caiga bajo alguna excepción, la manifestación debe tener algún contenido que pueda ser cierto o falso, y que dicha manifestación, al ser transmitida al tribunal por el testigo que la oyó, se produzca para probar que lo manifestado es cierto.”⁷⁴

Como norma general, la prueba de referencia no es admisible en evidencia.⁷⁵ La exclusión de este tipo de prueba persigue sistematizar dos situaciones importantes que pueden ocurrir al presentar la prueba durante un proceso judicial; la primera, que no se presente prueba de lo que dijo una persona que no está disponible para declarar en un tribunal, por ser poco confiable, toda vez que quien lo manifiesta ante el tribunal es otra persona que no tiene conocimiento personal de los hechos. Segundo y no menos importante, el derecho a la confrontación y el debido proceso de ley del acusado, ya que la prueba que se trae ante el tribunal no es susceptible de ser cuestionada mediante la confrontación y el contrainterrogatorio, porque el que hizo la declaración no está disponible en el juicio.

⁷³ 32 LPRA, Ap. VI, R. 801.

⁷⁴ *Pueblo v. Rivera Burgos*, 106 DPR 528, 531 (1977).

⁷⁵ 32 LPRA, Ap. VI, R. 801.

Según el profesor Chiesa Aponte, el perjudicado o la parte afectada contra la cual se ofrece la declaración que constituye prueba de referencia sufre un menoscabo cuando se admite dicha prueba por las razones siguientes: (1) la declaración no se hizo frente al perjudicado; (2) el perjudicado no tuvo oportunidad de contrainterrogar al declarante cuando hizo la declaración; (3) el perjudicado no tiene oportunidad de contrainterrogar al declarante en corte, al momento de presentarse como prueba la declaración.⁷⁶ No obstante, la regla general de exclusión de prueba de referencia no es absoluta, ya que el derecho probatorio permite aquellas excepciones a dicha regla que abonen a la confiabilidad o probabilidad de veracidad de la prueba ofrecida, así como aquellas que surjan por imperativos de necesidad. Lo anterior, debido a que el propósito principal de las Reglas de Evidencia es el descubrimiento de la verdad.⁷⁷

Una de las excepciones a la regla general de exclusión de prueba de referencia, es la regla número 805 (f), conocida como, *Récords del Negocio*. Esta dispone:

Aun cuando la persona declarante esté disponible como testigo, una declaración no estará sujeta a la regla general de exclusión de prueba de referencia en las siguientes circunstancias:

...

(F) *Récords de actividades que se realizan con regularidad*: Un escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos -en cualquier forma- relativo a actos, sucesos, condiciones, opiniones o diagnósticos que se hayan preparado en o cerca del momento en que éstos surgieron, por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por ésta, si dichos

⁷⁶ Ernesto I. Chiesa Aponte, *Derecho Procesal Penal de Puerto Rico y Estados Unidos*, 1era edición, 1991, Editorial Forum, Colombia, pág. 594.

⁷⁷ 32 LPRA Ap. VI., R. 102.

récords se efectuaron en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad, y si la preparación de dicho escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos se hizo en el curso regular de dicha actividad de negocio, según lo demuestre el testimonio de su custodio o de alguna otra persona testigo cualificada, o según se demuestre mediante una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902(K) o con algún estatuto que permita dicha certificación, a menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad. El término negocio, según se utiliza en este inciso, incluye, además de negocio propiamente, una actividad gubernamental y todo tipo de institución, asociación, profesión, ocupación y vocación, con o sin fines de lucro.⁷⁸

Por su parte, la Regla 902 (K), 32 LPRA Ap. VI, R. 902(K), exige que la certificación establezca lo siguiente: (1) que el documento se preparó cerca del momento en que ocurrieron los hechos o las actividades mencionadas por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por ésta; (2) que se llevó a cabo en el curso de la actividad realizada con regularidad; y (3) que se preparó como una práctica regular de dicha actividad. Estos requisitos son necesarios para la admisión de un récord de negocio y tanto el testimonio del custodio u otro testigo o la certificación debe acreditar el cumplimiento con estos.⁷⁹

Es requisito que la parte que se proponga someter un récord como evidencia, conforme a lo antes dispuesto, notifique por escrito su intención a todas las partes contrarias. Además, deberá tener el récord y la declaración jurada disponibles para inspección con suficiente antelación a su presentación como evidencia

⁷⁸ 32 LPRA Ap. VI, Rg. 805(f).

⁷⁹ E. Chiesa, *op cit.*, pág. 262.

a fin de brindar a la parte contraria una oportunidad justa para refutarlos.⁸⁰

De tal manera, se busca en la confiabilidad de la prueba, la periodicidad con que se hace ese informe, memorando o compilación de datos, que al ser hecho continuamente en el curso ordinario y como una actividad puntual le confiere credibilidad al mismo e inclina la evaluación hacia la admisión de la prueba.

En adición, manifiesta la profesora Neptune Rivera que “[s]on las garantías circunstanciales de confiabilidad en la preparación y custodia de los récords de negocio las que justifican dicha excepción. Se estima que los negocios desarrollan mecanismos de regularidad y continuidad para alcanzar la precisión de los récords que preparan y custodian, con lo que se reduce el problema de memoria, narración y sinceridad. No es necesario entonces presentar todos los eslabones que intervinieron en la preparación del récord, ya que muchas veces no están disponibles... Por otro lado, la información puede estar en cualquier formato siempre que la regularidad dicte el mantenimiento de estos escritos, memorandos o compilaciones. El riesgo de la memoria (inherente a la prueba de referencia) se reduce cuando el escrito es preparado con proximidad al acto, suceso o condición, ya que se requiere sea contemporáneo con el acto.” Abunda en que para evaluar la confiabilidad del récord se ha de considerar: (1) si la información recopilada es importante para el negocio en cuestión fuera del contexto litigioso en el que se ofrece; (2) si el récord contiene información fáctica relativamente

⁸⁰ Regla 902 (K), 32 LPRA Ap. VI, R. 902(K).

simple y no evaluaciones o conclusiones; (3) si la persona que transmite la información y la persona que practica el asiento (que pueden ser personas distintas) son independientes de las partes en el pleito; (4) si la información está corroborada por evidencia independiente; (5) si el registro se prepara por una persona con experiencia, y si se verificó la exactitud del mismo.⁸¹

Por su parte, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, citando a Chiesa, afirma que:

"...La regla no exige más [sic] que un testigo, aunque lo ideal sería que declarara toda persona que contribuyera a establecer los requisitos que exige la regla para la admisión del récord. Pero tampoco se trata de traer a todo participante, pues entonces no habría, tal vez, prueba de referencia que atender. El testimonio del custodio del récord es suficiente pero no necesario. Lo importante es que testifique alguien que conozca cómo se preparan los récords en el negocio correspondiente, aunque él no haya preparado ni supervisado el récord en controversia. No es necesario que testifique la persona que originó la información. Pero a pesar de la liberalidad con que se interpreta este requisito, su incumplimiento acarrea la exclusión de la evidencia..."⁸²

-III-

En **primer orden**, estamos en la misma posición que el TPI para atender una solicitud de sentencia sumaria, por lo cual procedemos a resolverla. En ese sentido, adoptamos por referencia las cuarenta y nueve (49) determinaciones de hechos incontrovertidos que esbozó el TPI en la *Sentencia Sumaria Parcial*, por entender que están sustentados en la prueba que se acompañó.

Como foro apelativo, nos compete determinar si las partes cumplieron con los requisitos que impone la

⁸¹ V. Neptune, *Derecho Probatorio*, 80 Rev. Jur. UPR 725, 729 (2011).

⁸² *Muñiz Noriega v. Muñoz Bonet*, 177 DPR 967, 986 (2010).

referida Regla 36 de Procedimiento Civil.⁸³ Un análisis de los documentos sometidos nos lleva a concluir que la parte apelada cumplió con todos los trámites procesales correspondientes a la sentencia sumaria, sin embargo, la parte apelante no cumplió con ello.

En específico, la parte apelada cumplió con enumerar los hechos esenciales y pertinentes, y sostener sus alegaciones con prueba admisible en evidencia. En cambio, los apelantes descansaron en refutar con meras alegaciones sin presentar prueba en contrario.

A tenor con la normativa expuesta, procedemos a evaluar los méritos del recurso ante nuestra consideración. En su recurso, los apelantes nos solicitan que revoquemos el dictamen del TPI en el que declaró No Ha Lugar su solicitud de Sentencia Sumaria Parcial y Ha Lugar la solicitud de Sentencia Sumaria Parcial de Ranger.

Los apelantes plantearon la comisión de ocho errores, los cuales podemos agrupar en seis asuntos: **primero**, existen hechos materiales en controversia; **segundo**, los hechos propuestos por Ranger se basan en prueba de referencia inadmisibles; **tercero**, las reclamaciones bajo la Ley 115, supra, Ley 100, supra y Ley 80, supra justificaban un remedio; **cuarto**, el TPI debió permitir la enmienda de la Querrela; **quinto**, la reclamación sobre difamación justificaba un remedio; **sexto**, la reclamación de la señora Rodríguez Ortiz justificaba un remedio.

Sobre el **primer** asunto, los apelantes no especificaron cuales son los hechos materiales en

⁸³ 32 LPRA Ap. V, R. 36.

controversia. Como bien señalo Ranger en su Oposición al presente recurso, los apelantes meramente mencionan dos hechos a manera de *ejemplo*. Al argüir que existen varios hechos en controversia y no especificar cuáles son, los apelantes no colocaron a esta Curia en posición de evaluar los hechos que a nuestro juicio, están incontrovertidos.

En cuanto al **segundo** asunto, somos del criterio que los documentos presentados por Ranger no se presentaron para demostrar la veracidad de lo declarado, sino como prueba de motivo. Además, la impugnación sobre el *Payroll Detail Report*. Como bien señaló el TPI, los declarantes que acompañaban ese documento se anunciaron como testigos. Además, los apelantes tuvieron la oportunidad de deponerlos y no lo hicieron. Nos vemos obligados a confirmar la determinación del foro primario.

Sobre el **tercer** asunto, este tribunal entiende que los apelantes no lograron establecer un caso *prima facie* sobre represalias ni sobre discrimen por edad. Por otro lado, los apelantes tampoco lograron establecer que el despido del señor Hernández Alemán fue injustificado. En esencia, los apelantes no lograron demostrar la existencia de un despido. Surge del expediente ante nos que el señor Hernández Alemán renunció a su empleo. De manera que, es un hecho incontrovertido que Ranger no despidió al señor Hernández Alemán, sino que este último renunció a su puesto.

Lo anterior nos obliga a atender el **cuarto** asunto, la enmienda a la Querella. Surge del expediente que los apelantes solicitaron enmendar su Querella para incluir las causales de discrimen por origen nacional y la causal

sobre despido constructivo. En primer lugar, ambas causas de acciones tienen un termino prescriptivo de un año. La enmienda se solicitó dos años después de haberse presentado la Querella. Además, los apelantes fallaron al no colocar al TPI en posición de aplicar a su favor los criterios para permitir la enmienda. A pesar de la denegatoria del TPI, los apelantes incluyeron las alegaciones sobre discrimen por origen nacional y despido constructivo en su solicitud de Sentencia Sumaria Parcial. De igual forma, lo hacen ante este foro. Enfatizamos la decisión del TPI. No procede la enmienda solicitada.

Sobre el **quinto** asunto, es evidente que las aludidas comunicaciones o expresiones ante nuestra consideración, fueron expresiones intra corporativa que gozan del privilegio de inmunidad condicionada. Por ello, confirmamos el dictamen apelado.

Finalmente, el **sexto** asunto versa sobre la reclamación instada por la señora Rodríguez Ortiz sobre alegados daños y perjuicios. Las reclamaciones hechas por los parientes del obrero injuriado dependen enteramente de que la reclamación del obrero prospere. En este caso, las reclamaciones del señor Hernández Alemán sobre despido injustificado, represalias, discrimen y difamación no prosperaron. De manera que, resulta inevitable concluir que la señora Rodríguez Ortiz no tiene una reclamación que justifique remedio alguno.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, se confirma la Sentencia Parcial apelada y se devuelve el caso al foro primario para la continuación de los procedimientos en

cuanto a las causas de acción sobre reclamaciones salariales y liquidación de vacaciones.

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

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