

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL III

JUAN CARLOS CHINEA  
AYALA

RECURRIDO

v.

TELECOMUNICACIONES  
DE PUERTO RICO, INC.  
(CLARO PUERTO RICO)

PETICIONARIA

KLCE202400831

*CERTIORARI*  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Vega Baja

CASO NÚM.:  
VB2023CV00488  
(SALA 201)

SOBRE:  
ALEGADO DESPIDO  
INJUSTIFICADO, (LEY  
80), LEY DE  
REPRESALIAS (LEY  
115), PROCEDIMIENTO  
SUMARIO BAJO LA LEY  
2 DE 17 DE OCTUBRE  
DE 1961

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, el Juez Salgado Schwarz y el Juez Monge Gómez

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de 2024.

Comparece Telecomunicaciones de Puerto Rico, Inc. ("Claro Puerto Rico" o "Peticionaria"), mediante el presente recurso de *Certiorari* y solicita que dejemos sin efecto una *Resolución* declarando *No Ha Lugar* la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Claro Puerto Rico y la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por el señor Juan Carlos China Ayala ("Sr. China" o "Recurrido"). Dicha Resolución fue emitida el 19 de julio de 2024 por el Tribunal de Primera de Instancia, Sala Superior de Vega Baja (en adelante "TPI" o "foro recurrido").

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se **revoca** el dictamen recurrido.

-I-

A continuación, exponemos los hechos pertinentes ante nuestra consideración.

Según se desprende de uno de los videos<sup>1</sup> presentados por la Peticionaria se puede apreciar que el 2 de marzo de 2023 una persona, identificada como el Sr. Claudio, entra a un pasillo y, segundos después, aparece en la parte superior de la toma el Sr. China que se para frente al Sr. Claudio. Un segundo video<sup>2</sup> muestra al Sr. China parado frente al ponchador impidiéndole al Sr. Claudio ponchar. Además, como parte del altercado, el Recurrido comenzó a hacerle gestos, a poca distancia, al Sr. Claudio, lo señaló y, posteriormente, lo tomó por uno de los brazos. Acto seguido, el Sr. Claudio continuó su marcha y el Sr. China se fue detrás de este. A los pocos segundos, aparece en el video el Sr. China regresando acompañado de una fémina a quien la Peticionaria identificó como Johanna Rodríguez, supervisora del Recurrido.

Como parte del descubrimiento de prueba, el 23 de agosto de 2023, Claro Puerto Rico le tomó deposición<sup>3</sup> al Sr. China referente a los hechos en controversia. En síntesis, el Recurrido declaró que el Sr. Claudio lo insultó y, a raíz de esto, el Sr. China lo persiguió y posteriormente lo aguantó por un brazo<sup>4</sup>. Además, el Recurrido admitió que se paró frente al ponchador impidiéndole al Sr. Claudio ponchar<sup>5</sup>. Cabe señalar que este incidente ocasionó que los empleados que se

---

<sup>1</sup> Véase Anejo 6 del recurso.

<sup>2</sup> Véase Anejo 7 del recurso.

<sup>3</sup> Véase Anejo 5 del recurso, págs. 99-301.

<sup>4</sup> Véase Anejo 5 del recurso, pág. 216.

<sup>5</sup> Véase Anejo 5 del recurso, pág. 234.

encontraban en el área dejaran de trabajar para observar lo que estaba ocurriendo.<sup>6</sup>

Así las cosas, Claro Puerto Rico realizó una investigación en la que entrevistaron a diferentes personas que presenciaron los hechos en controversia. Los informes de dichos empleados relataron, en esencia, los mismos hechos que discutimos previamente.

Como resultado de lo anterior, el 3 de marzo de 2023, el Recurrido fue despedido de sus labores como Oficial de Adiestramiento Comercial. El 19 de junio de 2023 el Sr. China presento una *Querrela*<sup>7</sup> alegando despido injustificado<sup>8</sup> y represalias<sup>9</sup>. Oportunamente, Claro Puerto Rico presento su *Contestación a Demanda* negando que el despido del Recurrido haya sido injustificado. Además, como parte de las defensas afirmativas, Claro Puerto Rico afirmo que las alegaciones de represalias son vagas y ambiguas, por lo que no cumplen con el estándar de especificidad para justificar la concesión de un remedio. Por su parte, cabe señalar, que la Peticionaria solicitó que el caso de epígrafe se atendiera a través del procedimiento ordinario, en lugar del sumario. A dicha solicitud se opuso el Recurrido mediante una *Oposición a Solicitud para que el caso se tramite por la Vía Ordinaria*<sup>10</sup>. El 8 de agosto de 2023, el foro recurrido ordenó la continuación de los procedimientos mediante el trámite sumario.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Véase Anejo 7 del recurso.

<sup>7</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 21-23.

<sup>8</sup> La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

<sup>9</sup> Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada.

<sup>10</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 43-48.

<sup>11</sup> Véase Apéndice del recurso, pág. 66.

Así las cosas, el 4 de enero de 2024, Claro Puerto Rico presentó un *Solicitud de Sentencia Sumaria*<sup>12</sup> a la que el Recurrido se opuso el 28 de febrero de 2024 mediante una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*<sup>13</sup>. Es menester señalar que el Sr. China no se opuso a que el caso se dispusiera de forma sumaria, más bien solicitó que la Sentencia dictada fuera a su favor, por tratarse de un despido injustificado.

Luego de varios incidentes procesales, el 19 de julio de 2024 el TPI emitió una *Resolución*<sup>14</sup>. En esa ocasión, el foro recurrido declaró **No Ha Lugar** la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la Peticionaria y la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por el Recurrido, toda vez que incluyó una solicitud de sentencia sumaria. Inconforme con dicha determinación, Claro Puerto Rico acudió ante esta Curia el 30 de abril de 2024 mediante un recurso de *Certiorari* alegando lo siguientes señalamientos de error:

**ERRÓ EL TPI AL EXCLUIR HECHOS QUE SURGEN DE LA EVIDENCIA VIDEOGRÁFICA Y QUE SOSTIENEN LA JUSTIFICACION PARA EL DESPIDO.**

**ERRÓ EL TPI AL NO CONLUIR, COMO CUESTIÓN DE DERECHO, QUE EL DESPIDO DEL RECURRIDO ESTUVO JUSTIFICADO.**

**ERRÓ EL TPI AL INCLUIR ENTRE LOS HECHOS QUE SUPUESTAMENTE ESTÁN EN CONTROVERSA, ASUNTOS QUE SON CONCLUSIONES DE DERECHO QUE NO IMPIDEN LA DISPOSICIÓN SUMARIA DEL CASO.**

-II-

A. Sentencia Sumaria

<sup>12</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 67-93.

<sup>13</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 577-630.

<sup>14</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 3-20.

En nuestro ordenamiento jurídico, el mecanismo de sentencia sumaria tiene como fin aligerar la tramitación de los casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que requiera la celebración de un juicio en su fondo.<sup>15</sup> Por lo tanto, para adjudicar en los méritos una controversia de forma sumaria es necesario que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas y de cualquier otra evidencia ofrecida, surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, procede dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.<sup>16</sup>

En *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*<sup>17</sup> el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció el estándar específico que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones al revisar una sentencia sumaria.

En primer lugar, por encontrarse en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia, este Tribunal debe regirse por la regla 36 de Procedimiento Civil al momento de revisar este tipo de solicitudes. Es decir, aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Evidentemente, el foro apelativo estará limitado, en la medida en que no puede considerar evidencia que las partes no presentaron ante el foro de instancia, toda vez que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal

---

<sup>15</sup> *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010 (2020); *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 940 (2018).

<sup>16</sup> *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 224-225 (2015).

<sup>17</sup> 193 DPR 100 (2015).

de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a la parte que se opuso a la solicitud de sentencia sumaria en el foro primario.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que, tanto la Solicitud de Sentencia Sumaria, como la Oposición, cumplan con los requisitos de forma definidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*<sup>18</sup>.

Un tercer factor que se debe considerar es si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil. A tales efectos, deberá exponer los hechos materiales en controversia y aquellos que están incontrovertidos. Dicha determinación podrá hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Finalmente, de encontrar que los hechos materiales están realmente incontrovertidos, el foro apelativo procederá a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.<sup>19</sup>

#### **B. Despido injustificado**

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley Sobre Despidos Injustificados<sup>20</sup>, fue adoptada con el propósito de

<sup>18</sup> 189 DPR 414 (2013).

<sup>19</sup> *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas, Inc., et al.* 193 DPR 100, 118-119 (2015). (citas omitidas).

<sup>20</sup> Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a-185n, según enmendada.

proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como mesada. Dicha legislación tiene un fin reparador, toda vez que provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.<sup>21</sup> Además, la ley establecía una presunción que, una vez ocurría el despido, este se presumía injustificado y la prueba recaía sobre el patrono. Sin embargo, el artículo 4.12 de la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*<sup>22</sup> eliminó esta presunción.

Ahora bien, para efectos de la Ley Núm. 80-1976 no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.<sup>23</sup> De modo que, aunque la política pública de dicho cuerpo normativo es proteger al obrero y desalentar el despido injustificado<sup>24</sup>, ello no significa que el patrono no pueda despedir a un empleado si existe justa causa para ello.<sup>25</sup>

Finalmente, cabe señalar que la Ley Núm. 80-1976 no favorece el despido como sanción a la primera falta.<sup>26</sup> Sin embargo, esta regla admite una excepción cuando la falta es de tal intensidad que afecta la buena marcha de la empresa o la seguridad de sus empleados.<sup>27</sup>

---

<sup>21</sup> *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013); *Beauchamp v. Holsum Bakers of PR*, 116 DPR 522, 526 (1985).

<sup>22</sup> Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017.

<sup>23</sup> 29 LPRA § 185b.

<sup>24</sup> *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 446 (2016); *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 480 (2011).

<sup>25</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001).

<sup>26</sup> *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

<sup>27</sup> *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011).

### **C. Represalias**

La Ley de Represalias<sup>28</sup> es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en su contra, por ofrecer, o intentar ofrecer, algún tipo de testimonio, expresión o información ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.<sup>29</sup> El propósito de dicho cuerpo normativo es proteger a los empleados que fuesen despedidos, amenazados o discriminados en el empleo, a modo de represalias, por participar en alguna de las actividades mencionadas anteriormente.

A tales efectos, la legislación dispone lo siguiente:

(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, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) ...

(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 esta Ley y que fue subsiguientemente

---

<sup>28</sup> Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, <sup>29</sup> LPRÁ § 194, 194a-194b.

<sup>29</sup> 29 LPRÁ § 194a.

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.<sup>30</sup>

-III-

El Recurrido sostiene que su conducta fue razonable a la luz de los insultos proferidos por el Sr. Claudio. Además, arguye que, durante sus años como empleado de Claro Puerto Rico, nunca tuvo una evaluación negativa sobre su desempeño, por lo que el incidente en controversia no ameritaba su despido.

Ahora bien, a fin de poder hacer una revisión de novo, según le corresponde a este Tribunal, a continuación, exponemos los hechos esenciales que fueron admitidos por el Recurrido en la deposición.

1. Al momento del incidente, el Recurrido se desempeñaba como Oficial de Adiestramiento Comercial. Dicha plaza pertenece al Departamento de Recursos Humanos y es una gerencial.<sup>31</sup>
2. El Recurrido persiguió, tocó y agarró al Sr. Claudio en contra de su voluntad.<sup>32</sup>
3. Cuando el Sr. Claudio iba a ponchar, el Recurrido, se paró frente al ponchador impidiéndole ponchar.<sup>33</sup>
4. En medio del incidente, la Sra. Johanna Rodríguez, supervisora del Recurrido, lo llamó en dos ocasiones, indicándole que parara, es decir, que

---

<sup>30</sup> 29 LPRA § 194a.

<sup>31</sup> Véase Anejo 5 del recurso, pág. 147.

<sup>32</sup> Véase Anejo 5 del recurso, págs. 191, 263-264, 267

<sup>33</sup> Véase Anejo 5 del recurso, pág. 193.

detuviera su comportamiento, sin embargo, este hizo caso omiso de las instrucciones recibidas.<sup>34</sup>

5. En medio del incidente, muchas personas que se encontraban trabajando detuvieron sus funciones para observar lo que estaba ocurriendo, afectándose así el buen y normal funcionamiento de la empresa.<sup>35</sup>

6. Antes del despido del Recurrido, Claro Puerto Rico llevó a cabo una investigación.<sup>36</sup>

El Recurrido intenta justificar su conducta bajo el subterfugio de que estaba defendiendo su dignidad, honor y reputación.<sup>37</sup> Aún analizando la controversia de la forma más favorable al Recurrido, concluimos que sus argumentos carecen de méritos. Veamos.

Al momento de los hechos, el Recurrido ocupaba la posición de Supervisor de Adiestramiento, la cual era parte del departamento de Recursos Humanos. Cabe señalar que, entre los propósitos de este departamento, se encuentra fomentar las relaciones laborales. Por lo tanto, ante una situación como la de autos, el personal de Recursos Humanos debe seguir los protocolos establecidos en la empresa, evitando así crear un ambiente de violencia, como ocurrió en el caso de marras. El propio Recurrido reconoció que su conducta no fue la correcta, veamos:

***P. Usted pertenecía a Recursos Humanos, ¿verdad?***

***R. Correcto. Um-jum.***

***P. Si hay alguien que tiene que dar el ejemplo es usted, ¿correcto?***

---

<sup>34</sup> Véase Anejo 5 del recurso, pág. 230.

<sup>35</sup> Véase Anejo 5 del recurso, págs. 264-265.

<sup>36</sup> Véase Anejo 5 del recurso, pág. 259.

<sup>37</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 577-630.

**R. Tiene toda la razón.<sup>38</sup>**

**P. O sea, usted sabe que usted violentó normas y reglas del reglamento de disciplina de la compañía, ¿correcto?**

**R. Correcto.<sup>39</sup>**

De la evidencia que obra en los autos del caso se desprende que el Recurrido actuó violentamente contra el Sr. Claudio. Así las cosas, el Sr. China violó el Reglamento de Disciplina de la Peticionaria, particularmente, la regla #16 que señala como falta los "[A]ctos amenazantes, indecentes u obscenos, agresión, provocación, riña o desorden." En estos casos, con una primera falta la medida disciplinaria podrá ser desde una suspensión de 15 días hasta el despido.<sup>40</sup>

Además, el Sr. China incurrió en insubordinación, toda vez que no acató las instrucciones de su supervisora, la Sra. Johanna Rodríguez. Por lo tanto, al así actuar, el Recurrido violó la regla #31 que cataloga como falta la "[I]nsubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar una tarea o desobedecer instrucciones." Según el Reglamento de Disciplina, una primera falta a dicha regla puede acarrear el despido.<sup>41</sup>

Este Tribunal tuvo la oportunidad de ver los vídeos que la Peticionaria incluyó como parte de su prueba. Es evidente que el altercado entre el Recurrido y el Sr. Claudio alteró el buen funcionamiento de la empresa, toda vez que los empleados que se encontraban en el área cesaron sus funciones para observar lo que estaba

---

<sup>38</sup> Véase Apéndice del recurso, pág. 250, líneas 17-21.

<sup>39</sup> Véase Apéndice del recurso, pág. 279, líneas 22-25.

<sup>40</sup> Véase Anejo 16 del recurso, pág. 550.

<sup>41</sup> Véase Anejo 16 del recurso, pág. 552.

ocurriendo. Esto, a su vez, alteró el orden de las labores que se llevaban a cabo en esa área. A esos efectos, el Sr. China violó la regla #15 que señala como falta la "[C]onducta desordenada, juegos de manos, bromas pesadas, intimidar o abusar de otros, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno. Alterar o interrumpir la paz y el orden en el trabajo o en los predios de la Compañía." Una primera falta de esta índole puede conllevar desde una suspensión de cinco (5) días hasta una suspensión de treinta (30) días.

Luego del correspondiente análisis sobre las múltiples violaciones al Reglamento de Disciplina, nos es forzoso concluir que el despido del Recurrido estuvo justificado. El propio Recurrido admitió que persiguió, tocó y agarró al Sr. Claudio en contra de su voluntad. También admitió que no acató la orden de su supervisora cuando lo llamó en medio del altercado. Ambas conductas están catalogadas como faltas en el Reglamento de Disciplina de la Peticionaria y establecen el despido como posible medida disciplinaria desde la primera falta. A tenor con lo anterior, y en la medida en que el despido del Sr. China respondió a las violaciones cometidas por este, concluimos que la alegación de represalias carece de méritos.

-IV-

Por los fundamentos que anteceden, se expide el auto solicitado, se **revoca** la Resolución recurrida y se desestima la Demanda de epígrafe.

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

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