

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO TRIBUNAL DE APELACIONES PANEL X		
JAVIER GÓMEZ SANTANA Apelante v. BOEHRINGER INGELHEIM; BOEHRINGER INGELHEIM ANIMAL HEALTH PUERTO RICO LLC; BOEHRINGER INGELHEIM PHARMACEUTICALS, INC.; DOE CORP.; JOHN DOE; JANE DOE Apelados	TA2026AP00647	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón Caso Núm. BY2025CV04520 Sobre: Despido Injustificado; Represalias; Daños y Perjuicios bajo el Procedimiento Sumario (Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961)
Panel integrado por su presidenta, la Jueza Grana Martínez, el Juez Ronda Del Toro, el Juez Sánchez Báez y la Juez Lotti Rodríguez. Lotti Rodríguez, Juez Ponente SENTENCIA En San Juan, Puerto Rico, a 12 de agosto de 2026. Comparece ante nos el señor Javier Gómez Santana (en adelante, señor Gómez o apelante), mediante un recurso de <i>Apelación</i> presentado el 18 de junio de 2026, y nos solicita que revisemos la <i>Sentencia</i> emitida el 8 de junio de 2026 y notificada el 9 de junio de 2026 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante, TPI o foro primario). Mediante el aludido dictamen, el foro primario declaró Ha Lugar la <i>Moción de Sentencia Sumaria</i> presentada por Boehringer Ingelheim Animal Health Puerto Rico, LLC, h/n/c Boehringer Ingelheim (en adelante, Boehringer o parte apelada), y desestimó la <i>Querella</i> sobre despido injustificado, represalias y daños y perjuicios presentada por el apelante. Por los fundamentos que exponemos a continuación, confirmamos la <i>Sentencia</i> apelada.		

I

El 27 de agosto de 2025, el señor Gómez presentó una *Querrela*¹, al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, en contra de Boehringer, Boehringer Ingelheim Pharmaceuticals, Inc.² y otras partes de nombre desconocido. En esta, formuló causas de acción por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, represalias bajo la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, y daños y perjuicios.

El apelante alegó que comenzó a trabajar en abril de 1997 para Merck Sharp & Dohme, antecesora de Boehringer, como Supervisor de Mantenimiento. Expuso que, durante su relación laboral, ocupó diversos puestos de responsabilidad en el área de Ingeniería y recibió evaluaciones favorables y reconocimientos por su desempeño. Según sostuvo, en el año 2020, luego de solicitar una licencia médico familiar (FMLA) para atender a un miembro de su familia, comenzó a ser objeto de acciones adversas y represalias por parte de su patrono.

En particular, adujo que fue trasladado de su puesto de Gerente de Mantenimiento al de Gerente de Utilidades, área en la que alegadamente no tenía experiencia, y que se le asignó como supervisora a una antigua subordinada. Añadió que fue removido de su función como coordinador de emergencias; excluido de reuniones y proyectos relacionados con su área; privado de adiestramientos necesarios; y sometido a asignaciones que consideraba humillantes, como pintar pasillos y tanques. También afirmó que se le impusieron objetivos irrazonables y evaluaciones injustas dirigidas a forzar su renuncia.

¹ Entrada Núm. 1 del Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC) del TPI.

² Posteriormente el apelante desistió de la reclamación en contra de dicha entidad, ya que su patrono era el aquí apelado, Boehringer Ingelheim Animal Health Puerto Rico, LLC, h/n/c Boehringer Ingelheim. Véanse Entradas Núm. 16 y 18 del SUMAC del TPI.

El señor Gómez alegó que, como consecuencia de esas acciones y del ambiente de trabajo hostil, su salud emocional se deterioró y ello le provocó ansiedad y depresión, por lo que se acogió a una licencia por enfermedad a partir del 11 de septiembre de 2023. Añadió que se le aprobó una licencia de incapacidad a largo plazo, efectiva el 11 de marzo de 2024. Finalmente, alegó que el 17 de septiembre de 2024 fue notificado de que su empleo sería terminado, efectivo el 1 de octubre de 2024, sin que mediara justa causa. En consecuencia, reclamó \$360,342.93 por concepto de mesada bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976; \$500,000.00 por los daños y angustias mentales alegadamente sufridos; los remedios provistos por la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991; y honorarios de abogado.

El 24 de septiembre de 2025, Boehringer presentó su *Contestación a Querella*³. Admitió que fue patrono del apelante, pero negó haberlo despedido injustificadamente o haber tomado represalias en su contra. Asimismo, negó que el señor Gómez hubiera solicitado una licencia médico familiar (FMLA) en el año 2020. Como defensas afirmativas, sostuvo que el señor Gómez agotó las licencias protegidas disponibles, no se reintegró a trabajar, no solicitó su reinstalación ni proporcionó una fecha de regreso. También planteó que la reclamación por represalias estaba total o parcialmente prescrita; que el apelante no había participado en una actividad protegida bajo la Ley Núm. 115; y que no existía nexo causal entre sus licencias, las actuaciones impugnadas y el despido.

Luego de culminado el descubrimiento de prueba, el 6 de abril de 2026, Boehringer presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*⁴, mediante la cual solicitó la desestimación con perjuicio de la totalidad de la *Querella*. En apoyo de su solicitud, propuso cincuenta y ocho (58) hechos materiales como incontrovertidos y acompañó, entre otros documentos, las transcripciones de

³ Entrada Núm. 9 del SUMAC del TPI.

⁴ Entrada Núm. 29 del SUMAC del TPI.

los dos días de deposición del apelante; sus contestaciones juradas a interrogatorios; documentación relativa a sus licencias y beneficios de incapacidad; las comunicaciones previas al despido; y varias declaraciones juradas.

En esencia, Boehringer sostuvo que el señor Gómez comenzó a ausentarse de su empleo el 12 de septiembre de 2023. Indicó que este solicitó y obtuvo una licencia bajo la *Family and Medical Leave Act* (FMLA), aprobada con efecto retroactivo a la fecha en que comenzó a ausentarse. Añadió que el apelante solicitó ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos los beneficios del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT), relacionados con la incapacidad que comenzó el 12 de septiembre de 2023, y que su reserva de empleo permaneció vigente hasta el 12 de septiembre de 2024.

Alegó que, desde el 12 de septiembre de 2023 hasta el 29 de febrero de 2024, el señor Gómez recibió los beneficios del programa de *Short Term Disability* (STD) de Boehringer. Luego de agotar los beneficios de STD, el 13 de marzo de 2024, el apelante solicitó los beneficios de *Long Term Disability* (LTD) de Boehringer⁵, los cuales fueron aprobados por la compañía MetLife desde el 10 de marzo de 2024 hasta el 9 de marzo de 2026. La parte apelada señaló, además, que los beneficios STD y LTD no constituían licencias ni proveían una reserva de empleo, sino que lo que proveen es una compensación económica para los empleados elegibles que no pudieran trabajar por un período prolongado.

Boehringer indicó que, mediante una comunicación de 17 de septiembre de 2024, le notificó al apelante que ya había agotado sus licencias protegidas bajo SINOT y FMLA y le concedió hasta el 1 de octubre de 2024 para proporcionar información sobre su capacidad o fecha de regreso. Según

⁵ Ambos programas de STD y LTD forman parte de los beneficios provistos por la parte apelada y son administrados por compañías independientes a Boehringer, a saber, MetLife.

Boehringer, el apelante no respondió, no solicitó reinstalación y no proporcionó una fecha de regreso, por lo que fue despedido el 2 de octubre de 2024.

Respecto a la causa de acción por represalias, Boehringer sostuvo que sus registros no reflejaban que el apelante hubiese solicitado una licencia FMLA en el año 2020; que varias de las actuaciones impugnadas habían ocurrido más de tres años antes de la presentación de la *Querella*; y que las restantes no constituían acciones adversas. Añadió que la parte apelante no podía establecer un caso *prima facie* de represalias y que no existía proximidad temporal ni otro nexo causal entre las licencias solicitadas, las actuaciones impugnadas y su despido en octubre de 2024. Finalmente, alegó que tenía razones legítimas y no represivas para cada una de las actuaciones cuestionadas.

El 18 de mayo de 2026, el señor Gómez presentó un escrito titulado *Réplica a Moción de Sentencia Sumaria*⁶, mediante el cual se opuso a la disposición sumaria del pleito. Aceptó algunos de los hechos propuestos por Boehringer, pero sostuvo que existían controversias materiales en torno a la naturaleza y motivación de las actuaciones del patrono. En particular, reiteró que el cambio al puesto de Gerente de Utilidades no fue una mera reorganización, sino una acción adversa adoptada luego de utilizar licencias protegidas; que no recibió adiestramiento adecuado; y que fue excluido de reuniones, privado de funciones importantes y sometido a asignaciones y evaluaciones injustificadas.

Respecto al despido, el señor Gómez argumentó que Boehringer no demostró que hubiese incurrido en conducta impropia, culposa o negligente, ni que hubiese infringido alguna norma de la empresa. Adujo que la prueba debía ser examinada en conjunto con el alegado patrón de represalias y que

⁶ Entrada Núm. 22 del SUMAC del TPI.

las controversias sobre intención, motivación, credibilidad y nexos causales requerían la celebración de un juicio en sus méritos.

El 8 de junio de 2026, notificada el 9 de junio de 2026, el TPI emitió la *Sentencia*⁷ aquí apelada. Mediante esta, declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Boehringer y desestimó la *Querella*. El foro primario determinó que el apelante había agotado las licencias que la habían sido aprobadas y que, pese a que su patrono le concedió un término para presentar información actualizada sobre su condición de salud, no proporcionó información alguna, no se comunicó para solicitar tiempo adicional, ni se presentó a trabajar. Concluyó, por tanto, que el despido estuvo justificado por su ausencia luego del vencimiento de las licencias. Asimismo, razonó que el expediente carecía de hechos que sustentaran la alegación del apelante en cuanto a que la parte apelada había tomado represalias por este haber solicitado una licencia médico familiar en 2020, que le fue aprobada, y que, en cualquier caso, establecida la justificación para el despido, resultaba innecesario considerar las demás alegaciones del apelante sobre las represalias.

Inconforme, el 18 de junio de 2026, el señor Gómez presentó el recurso de *Apelación* que nos ocupa y formuló los siguientes señalamientos de error:

A. PRIMER ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA A PESAR DE EXISTIR CONTROVERSIAS GENUINAS DE HECHOS MATERIALES EN CUANTO A LAS CAUSAS DE ACCIÓN.

B. SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DAR POR ACREDITADA LA EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO DEL QUERELLANTE, PESE A LAS CONTROVERSIAS GENUINAS DE HECHOS MATERIALES QUE CUESTIONAN LA LEGITIMIDAD DE LAS RAZONES INVOCADAS POR EL PATRONO.

C. TERCER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA AL CONCLUIR

⁷ Entrada Núm. 40 del SUMAC del TPI.

QUE NO PROCEDÍA LA RECLAMACIÓN POR REPRESALIAS DEL QUERELLANTE.

El 17 de julio de 2026, Boehringer presentó el *Alegato en oposición de la parte apelada*.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

II

A. Sentencia Sumaria

Como sabemos, la sentencia sumaria es un mecanismo procesal provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36, cuyo fin es proveer una solución justa, rápida y económica de los litigios. *Serrano Picón v. Multinational Life Ins.*, 212 DPR 981, 992 (2023); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 290 (2019); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015). A tenor, dicho mecanismo procesal permite que un tribunal disponga parcial o totalmente de litigios civiles en aquellos casos en los que no exista alguna controversia material de hecho que requiera ventilarse en un juicio plenario y el derecho así lo permita. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 41 (2020).

La sentencia sumaria procede cuando “no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, citando a *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010).

Al interpretar la precitada Regla, el Tribunal Supremo ha expresado que debe dictarse sentencia sumariamente cuando el tribunal sentenciador tiene ante sí, de manera incontrovertible, la verdad sobre todos los hechos esenciales. *ELA v. Cole*, 164 DPR 608, 625 (2005). De manera que, “una controversia de hecho es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria [...] cuando causa en el tribunal una duda real y sustancial sobre

algún hecho relevante y pertinente”. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). Se entiende que un hecho material es aquél que puede afectar el resultado de la reclamación acorde al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Por lo que, no se deberá dictar sentencia sumaria cuando: 1) existen hechos materiales controvertidos; 2) hay alegaciones afirmativas 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; o 4) como cuestión de derecho no procede. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, *supra*, pág. 757; *SLG Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 167 (2011).

Al atender la moción de sentencia sumaria, el Tribunal deberá asumir como ciertos los hechos no controvertidos que se encuentren sustentados por los documentos presentados por la parte promovente. *ELA v. Cole*, *supra*, pág. 626. No obstante, “la omisión en presentar evidencia que rebata aquella presentada por el promovente, no necesariamente implica que procede dictar sentencia sumaria de forma automática”. *Mun. de Añasco v. ASES*, 188 DPR 307, 327 (2013), citando a *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011). A su vez, corresponde al juzgador actuar guiado por la prudencia y ser consciente de que su determinación podría implicar que se prive a una de las partes de su “día en corte”, elemento esencial del debido proceso de ley. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 44.

Cónsono con lo anterior, nuestro más Alto Foro ha resuelto que, existen litigios y controversias que “por su naturaleza no resulta aconsejable resolverlos mediante una sentencia dictada sumariamente; ello, en vista de que en tales casos un tribunal difícilmente podrá reunir ante sí toda la verdad de los hechos a través de affidávits, deposiciones o declaraciones juradas”. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579 (2001), citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 311 (1994); *García López v. Méndez García*, 88 DPR 363, 379 (1963). Dicho foro ha identificado como posibles controversias

de este tipo aquellas que incluyen “elementos subjetivos, es decir, aquellas en las que el factor credibilidad juegue un papel esencial o decisivo para llegar a la verdad, y donde un litigante dependa ‘en gran parte de lo que extraiga del contrario en el curso de un juicio vivo’”. *Id.*, citando a *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563, 577 (1997).

En lo pertinente, la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, impone unos requisitos de forma con los cuales hay que cumplir al momento de promover una solicitud de sentencia sumaria, a saber: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción sobre la cual se solicita la sentencia sumaria; (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (5) las razones por las cuales se debe dictar la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Oriental Bank v. Caballero García*, 212 DPR 671, 679 (2023). Si la parte promovente incumple con estos requisitos, “el tribunal no estará obligado a considerar su pedido”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 111.

Asimismo, la parte que se opone a una sentencia sumaria tiene que cumplir con los requisitos de la precitada Regla 36, *supra*. *Oriental Bank v. Caballero García*, *supra*, pág. 680. En otras palabras, la parte que desafía dicha solicitud no podrá descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 43. Así pues, en la oposición a una solicitud de sentencia sumaria, la parte promovida debe “puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y, si así lo desea, someter hechos materiales adicionales que

alega no están en disputa y que impiden que se dicte sentencia sumaria en su contra”. *Id.*, pág. 44. Entiéndase que, “la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa”. *Id.* De lo contrario, corre el riesgo de que se dicte sentencia en su contra. *Oriental Bank v. Caballero García, supra.*

Al evaluar una moción de sentencia sumaria, el Tribunal de Apelaciones está en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia. *Serrano Picón v. Multinational Life Ins., supra*, pág. 993; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, págs. 115, 118. Tómese en cuenta que, nuestra revisión es de *novo* y debemos basar nuestro análisis en las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, así como de su jurisprudencia interpretativa. A tenor, nuestro más Alto Foro ha esbozado los criterios que deben guiar esta revisión. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 679-680 (2018); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, págs. 118-119.

Así pues, el Tribunal de Apelaciones debe:

- 1) examinar *de novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario;
- 2) revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, *supra*;
- 3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos y;
- 4) de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al., supra*, pág. 679.

Ahora bien, estamos limitados en cuanto a: (1) que no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el foro primario, y (2) tampoco adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al tribunal de instancia luego de celebrado un juicio en su fondo. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 118. Al realizar

nuestra revisión *de novo* debemos “examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor”. *Id.*

B. Ley Contra el Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley Sobre Despidos Injustificados (Ley 80), 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, tiene como finalidad principal proteger al trabajador de actuaciones arbitrarias del patrono y, a la vez, establecer remedios económicos dirigidos a disuadir el despido sin justa causa. Exposición de Motivos de la Ley 80; *Méndez Ruiz v. Techno Plastics*, 2025 TSPR 68, 216 DPR ____ (2025); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015). Esta ley aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011). En ese sentido, el estatuto persigue un doble propósito: coercitivo, al desalentar prácticas patronales de despedir a empleados sin que medie justa causa, y reparador, al proveer remedios proporcionales a los daños sufridos por el trabajador despedido injustificadamente. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 229 (2016).

No obstante, la Ley 80 no prohíbe el despido en sí mismo, sino que delimita las circunstancias en que este puede considerarse válido. *Méndez Ruiz v. Techno Plastics*, *supra*; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001). A esos efectos, el Artículo 2 de la Ley 80 ofrece una lista con ejemplos de situaciones que constituyen justa causa. 29 LPRA sec. 185b. Dispone el referido artículo:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente

prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. *Id.*

El Tribunal Supremo ha reconocido que dicho listado no es taxativo, pues el concepto de “justa causa” es dinámico y debe evaluarse a la luz de las circunstancias particulares que afecten el buen y normal funcionamiento del

establecimiento. *González Santiago v. Baxter Healthcare of PR*, 202 DPR 281, 300 (2019); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001). En lo esencial, un despido será justificado siempre que responda a razones legítimas razonablemente relacionadas a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión, y no al mero capricho patronal. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 377.

De ahí que los patronos conserven la facultad de adoptar reglamentos razonables para asegurar la buena marcha de la empresa y, ante violaciones reiteradas o faltas graves, imponer el despido como sanción, incluso en casos de una primera falta cuya severidad ponga en riesgo el ambiente de trabajo o la estabilidad operacional. *Méndez Ruiz v. Techno Plastics*, *supra*; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, págs. 930-931; *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

Además, no debe pasarse por alto que los patronos tienen “perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido”. *Srio. del Trabajo v. GP Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 246 (2001).

Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que, en los casos en que un patrono despide a un empleado por un supuesto no incluido en la Ley 80, el “análisis para determinar si hubo justa causa debe estar dirigido a identificar si el mismo fue motivado por razones legalmente prohibidas, se hizo por capricho del patrono o sin razón vinculada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.” *Méndez Ruiz v. Techno Plastics*, *supra*.

C. Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal

La Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRA sec. 201 *et seq.* (Ley 139), provee determinados beneficios a los trabajadores incapacitados como consecuencia de una enfermedad o lesión no relacionada con el empleo. Como parte de sus

protecciones, la Sección 3(q) obliga al patrono a reservar el empleo que desempeñaba el trabajador al comenzar su incapacidad y, cumplidas las condiciones estatutarias, a reinstalarlo. 11 LPRA sec. 203(q); *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 475 (2011). En particular, en cuanto a la reserva de empleo y la obligación de reinstalación, la ley dispone:

(q) Reinstalación después de incapacidad. —

En los casos de incapacidad para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

(1) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha de la incapacidad;

(2) que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición, y

(3) que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de este inciso, vendrá obligado a pagar al trabajador o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiere devengado de haber sido reinstalado; además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. 11 LPRA sec. 203(q).

Es decir, el periodo de reserva se extiende por doce (12) meses desde el comienzo de la incapacidad o seis (6) meses cuando el patrono cuenta con quince (15) empleados o menos y se trata de un plazo de caducidad. *Izagas Santos v. Family Drug Center*, *supra*, pág. 477. Durante su vigencia, la relación obrero-patronal permanece intacta y el patrono no puede despedir al trabajador, salvo que medie justa causa independiente bajo la Ley 80. *Id.*, pág. 476.

Para ejercer el derecho a reinstalación, el trabajador debe solicitar al patrono que lo reponga dentro de los quince días siguientes a la fecha en que sea dado de alta y antes de que expire el periodo de reserva. 11 LPRA sec. 203(q). Además, debe estar mental y físicamente capacitado para desempeñar el empleo y el puesto debe subsistir al momento de solicitar la reposición. *Id.*

D. Ley de Represalias

La Ley Contra el Despido Injusto o Represalias a Todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley 115), prohíbe que un patrono despidan, amenace o discrimine contra un empleado respecto a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios de su empleo porque este ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, testimonio, expresiones o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial. Art. 2(a) de la Ley 115, 29 LPRA sec. 194b(a). La protección también se extiende a la información ofrecida en los procedimientos internos establecidos por la empresa o ante un empleado o representante que ocupe una posición de autoridad, siempre que las expresiones no sean difamatorias ni constituyan divulgación de información privilegiada. *Id.*; *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 668-669 (2017).

La Ley 115 reconoce dos vías para probar una violación. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*, pág. 670. El empleado puede demostrarla mediante evidencia directa o circunstancial o, en la alternativa, establecer un caso *prima facie* demostrando que participó en una actividad protegida y que subsiguientemente fue despedido, amenazado o discriminado. Art. 2(c) de la Ley 115, 29 LPRA sec. 194b(c); *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011).

Establecido el caso *prima facie*, corresponde al patrono alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Art.

2(c) de la Ley 115, 29 LPRA sec. 194a(c). Si así lo hace, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. *Id.*

Asimismo, el empleado debe establecer un nexo causal entre la actividad protegida y la posterior acción adversa. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra*, pág. 671. Esta relación de causalidad puede inferirse de la proximidad temporal cuando la actuación patronal ocurre poco tiempo después de la actividad protegida. *Id.* Sin embargo, cuando el transcurso del tiempo no permite razonablemente esa inferencia, el empleado debe presentar elementos adicionales, tales como evidencia de que recibió un trato distinto al de otros trabajadores, la existencia de un patrón de conducta antagónica en su contra, inconsistencias en las razones ofrecidas por el patrono o cualquier otra prueba que vincule ambos acontecimientos. *Id.*; *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 400.

Una vez el patrono fundamenta una razón no represiva para su actuación, la proximidad temporal, por sí sola, no basta para acreditar pretexto. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*. En esa etapa, el empleado deberá demostrar, mediante preponderancia de la prueba y con apoyo en factores adicionales, que la explicación patronal no es genuina y encubre una motivación represiva. *Id.*

Finalmente, la acción civil deberá presentarse dentro de los tres años siguientes a la fecha en que ocurrió la violación. Art. 2(c) de la Ley 115, 29 LPRA sec. 194b(b). El empleado podrá reclamar los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios y beneficios dejados de devengar y los honorarios de abogado. *Id.*

III

En sus tres señalamientos de error, el apelante sostiene que el TPI no podía disponer sumariamente del pleito porque existían controversias de hechos materiales sobre las razones que motivaron su despido. En particular,

plantea que Boehringer no demostró justa causa para terminar su empleo y que la prueba presentada permitía concluir que fue objeto de represalias luego de acogerse a licencias protegidas.

Luego de examinar de *novo* la moción de sentencia sumaria, la oposición y los documentos que las acompañaron, concluimos que no existe controversia sobre los hechos esenciales que dieron lugar al despido. El señor Gómez dejó de trabajar en septiembre de 2023 y permaneció ausente durante el año siguiente. Durante su ausencia, el apelante se acogió a una licencia bajo FMLA y contó con la reserva de empleo provista por SINOT. También recibió beneficios económicos, provistos por la parte apelada a través de MetLife, por incapacidad a corto (STD) y largo (LTD) plazo. Sin embargo, la reserva de empleo bajo SINOT venció el 12 de septiembre de 2024.

El 17 de septiembre de 2024, Boehringer le comunicó que sus licencias protegidas habían vencido y le solicitó que, en o antes del 1 de octubre de 2024, informara si podía regresar a trabajar o cuándo estaría en condiciones de hacerlo. En su deposición, el apelante reconoció que recibió esa comunicación. También admitió que, para ese momento, no había sido dado de alta por sus médicos, no estaba capacitado para trabajar y no contaba con una fecha para reintegrarse. Al no recibir la información solicitada, Boehringer terminó su empleo el 2 de octubre de 2024.

El hecho de que el señor Gómez continuara recibiendo beneficios por incapacidad a largo plazo no altera lo anterior. Tales beneficios le proporcionaban una compensación económica mientras permanecía incapacitado, pero no extendían la reserva de su empleo ni demostraban que pudiera regresar a desempeñar sus funciones. Tampoco surge que hubiese solicitado su reinstalación o informado una posible fecha de regreso.

Ante esas circunstancias, Boehringer demostró que el despido respondió a una razón legítima relacionada con el funcionamiento de la empresa y no un mero capricho patronal. La justa causa reconocida por la

Ley 80 no se limita a situaciones en las que el empleado incurre en conducta impropia, viola alguna norma o presenta un desempeño deficiente. Por ello, el argumento del apelante de que nunca fue objeto de medidas disciplinarias no controvierte la razón invocada para terminar su empleo: luego de más de un año de ausencia y de vencida la reserva estatutaria, permanecía incapacitado y no podía indicar cuándo regresaría.

En cuanto a la reclamación por represalias, el apelante sostiene que el cambio al puesto de Gerente de Utilidades, la remoción de ciertas funciones, la exclusión de reuniones, la falta de adiestramiento y las evaluaciones recibidas formaron parte de un patrón iniciado luego de que solicitara una licencia médico familiar en el año 2020.

Aun si consideramos, para fines del análisis, que la alegada solicitud de licencia constituyó una actividad protegida, la prueba presentada no establece el nexo causal requerido entre esta y las actuaciones impugnadas. El cambio al puesto de Gerente de Utilidades ocurrió en enero de 2022, mientras que el despido tuvo lugar en octubre de 2024. El tiempo transcurrido entre la alegada actividad protegida y la terminación del empleo no permite, por sí solo, inferir que el despido respondió a represalias.

Ante la ausencia de proximidad temporal, correspondía al apelante presentar otros elementos que vincularan la actividad protegida con las acciones adversas. Sin embargo, en su oposición se limitó, en lo pertinente, a calificar las decisiones patronales como represalias y a cuestionar las explicaciones ofrecidas por Boehringer. No presentó prueba específica de que empleados en circunstancias similares recibieran un trato distinto, de que existiera un patrón de conducta adversa relacionado con la actividad protegida o de que las razones ofrecidas para el despido fueran inconsistentes o falsas.

Por el contrario, la razón invocada para terminar el empleo está sustentada por hechos que el apelante no controvirtió adecuadamente:

permaneció ausente desde septiembre de 2023, agotó las licencias protegidas, no estaba apto para trabajar y carecía de una fecha de regreso. Así, una vez Boehringer fundamentó una razón no represiva para el despido, correspondía al señor Gómez presentar prueba que permitiera concluir que esa explicación constituía un pretexto. La mera alegación de que las actuaciones patronales estuvieron motivadas por represalias no fue suficiente para crear una controversia material que impidiera la disposición sumaria del pleito. Por tanto, el TPI tampoco erró al desestimar esta causa de acción.

En vista de lo anterior, concluimos que los errores señalados no se cometieron.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia* apelada.

Notifíquese.

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

El Juez Ronda del Toro disiente con opinión escrita.

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

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO TRIBUNAL DE APELACIONES PANEL X		
JAVIER GÓMEZ SANTANA Apelante v. BOEHRINGER INGELHEIM; BOEHRINGER INGELHEIM ANIMAL HEALTH PUERTO RICO LLC; BOEHRINGER INGELHEIM PHARMACEUTICALS, INC.; DOE CORP.; JOHN DOE; JANE DOE Apelados	TA2026AP00647	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón Caso Núm.: BY2025CV04520 Sobre: Despido Injustificado; Represalias; Daños y Perjuicios bajo el Procedimiento Sumario (Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961)
Panel integrado por su presidenta la Juez Grana Martínez, el Juez Ronda Del Toro, el Juez Sánchez Báez y la Juez Lotti Rodríguez		
VOTO DISIDENTE DEL JUEZ RONDA DEL TORO		
En San Juan, Puerto Rico, a 12 de agosto de 2026.		
Se presenta este recurso de <i>apelación</i> el 18 de junio de 2026, por Javier Gómez Santana como apelante (en adelante apelante o Gómez), contra la Sentencia desestimatoria de su reclamo, que mediante el mecanismo de Sentencia Sumaria emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (en adelante TPI), el pasado 8 de junio de 2026. La parte apelada lo es Boehringer Ingelheim y empresas afiliadas denominadas todas juntas aquí como apeladas (en adelante Boehringer), siendo éstas las demandadas en TPI. Ya las partes apeladas presentaron su posición, conforme se le requirió mediante Resolución del 23 de junio de 2026 y emitimos este voto disidente pues revocaríamos la Sentencia contra la que se apela.		
Veamos los hechos pertinentes.		

El 27 de agosto de 2025, el aquí Apelante presentó una Querella en contra de Boehringer ante el TPI. En particular, alegó que fue despedido sin justa causa, luego de acogerse a varias licencias, y que fue objeto de represalias luego de haber solicitado una licencia FMLA en el 2020. Ante esto, el Apelante reclamó el pago de la mesada y los alegados daños sufridos por el despido ilegal. En la querella se acogió al procedimiento sumario para reclamaciones laborales que dispone la Ley 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada. Ver 32 LPRA sec. 3114 et. Seq.⁸

El 6 de abril de 2026, Boehringer presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria, en la que detalló cincuenta y ocho (58) hechos materiales como incontrovertidos.⁹

El 18 de mayo de 2026, el Apelante presentó una oposición a la Sumaria, bajo el título: Réplica a Moción de Sentencia Sumaria.¹⁰

En su Oposición denominada Réplica, la parte Apelante detalló múltiples hechos, que detalló que están en controversia, distinto a lo que reclama la parte apelada que es la promovente de la solicitud de sentencia sumaria y que el TPI le concedió su reclamo sumario, sin que ello proceda a nuestro juicio.

El apelante trabajó para Merck hasta el 2 de marzo de 2015, cuando pasó a ser empleado de Merial, compañía que llegó a operar la planta de Barceloneta.

Según el apelante, Merial adquirió la operación de Merck en Barceloneta y continuó como un negocio en marcha. La continuidad en el empleo del Querellante con Merial no estaba sujeto a la firma del Acuerdo de Confidencialidad y Exoneración, según reclama el apelante.

No hay controversia de que el 7 de abril de 2016, el apelante firmó el Acuerdo de Confidencialidad y Exoneración provisto por Merial. Como parte

⁸ Entrada SUMAC Núm. 1.

⁹ Entrada SUMAC Núm. 29.

¹⁰ Entrada SUMAC Núm. 34.

de dicho acuerdo, se estableció lo siguiente: “8. En consideración a la Bonificación, el Empleado está de acuerdo en que él o ella no tiene, y si él o ella los tiene entonces renuncia, a cualquier reclamación de cualquier tipo y los recursos relacionados con cualquier ley federal ley del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluidos los relacionados con, o que podría ser reclamado como resultado de la relación previa patrono - empleado con Merck, o como resultado de la terminación de dicha relación y el Empleado da la más completa liberación de cualquier reclamo o causa de acción que pueda tener, conocida o desconocida, ya sea por ley y/o por equidad, contra Merck, incluyendo pero no limitado a cualquier reclamo por despido injusto bajo Ley 80, donde él/ella expresamente acepta, entiende, reconoce y declara que su terminación se llevó a cabo en conformidad con dicha Ley 80.”

El Acuerdo de Confidencialidad y Exoneración entre Merial y Gómez, el aquí apelante también establece lo siguiente: “Términos y Condiciones: 4. Merck, de buena fe, asignó unos fondos de transición para el Empleado que se pagarán por Merial como una bonificación en el 29 de abril de 2016 ("Bonificación") a la luz de la transferencia de las Instalaciones. Según este Acuerdo, la Bonificación se ofrece voluntariamente para compensar por los años de servicio con Merck y como resultado de la culminación de la relación patrono - empleado entre Merck y el Empleado. 5. El Empleado voluntariamente está de acuerdo en que, al aceptar la Bonificación, el Empleado sigue trabajando con Merial y se compromete a liberar y renunciar a todas las reclamaciones contra Merck bajo la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976 ("Ley 80") o de otras leyes aplicables.”¹¹.

Como parte del acuerdo que Gómez firmó con Merial, éste recibió un pago de \$110,397.99.¹²

¹¹ Ver Anejo A, Transcripción de Deposition de Javier Gómez del 4 de febrero de 2026, pág. 74, l. 13 a la pág. 75, l. 25; Exhibit 3 del Anejo A, Acuerdo de Confidencialidad y Exoneración.

¹² Ver Anejo A, Transcripción de Deposition de Javier Gómez del 4 de febrero de 2026, pág. 74, l. 13 a la pág. 75, l. 18; Exhibit 2 del Anejo A, Oferta de Empleo Merial; Exhibit 3 del Anejo A, Acuerdo de Confidencialidad y Exoneración.

Los hechos son no controvertidos, sobre el hecho de que Gómez no podía reclamar por el tiempo que fue empleado de MERK, pues claramente Gómez recibió un dinero a cambio de renunciar a sus posibles reclamaciones contra Merck y por el periodo que fue empleado de esa empresa, y por ello ya no podía reclamar. Sobre esa parte estamos de acuerdo que procede sacar de esta reclamación el periodo de tiempo que el Apelante fue empleado de Merck.

En o alrededor del 2017, Boehringer comenzó a operar la planta de Barceloneta. Cuando Gómez pasó a ser empleado de Boehringer, éste ocupaba el puesto de “Engineering Manager”. Sobre ambos hechos, ambas partes están de acuerdo.

En el año 2020, el Apelante solicitó a la Querellada, y le fue debidamente concedida, una Licencia Médico Familiar (FMLA), administrada por la compañía The Hartford.¹³ El apelante alega que esa licencia le fue aprobada de manera intermitente, con el propósito de atender a su suegra, quien padecía de cáncer metastásico.¹⁴

El apelante también alega que a partir del momento en que ejerció su derecho a acogerse a dicha licencia, el Apelante comenzó a ser objeto de un patrón sistemático de acciones laborales adversas, constitutivas de represalias por parte de la Parte Apelada. Sobre esa persecución contra el Apelante, hay controversia entre las partes y por ello no se podía resolver este reclamo como valida la sentencia suscrita por la mayoría de los que componen este panel.

Entre las acciones de represalias, que reclama el apelante y lo indicó bajo juramento ante TPI se destaca la reasignación del Apelante desde su puesto de Gerente de Mantenimiento al de Gerente de Utilidades, sin contar con experiencia previa en dicha área funcional, y colocándolo bajo la

¹³ Ver ANEJO VI. Entrada 29 SUMAC. Anejo A. P. 1, 132-133, 135-136

¹⁴ Ver ANEJOS VII, VIII, IX, X Y XI.

supervisión directa de una persona que anteriormente había sido su subordinada, en menoscabo de su experiencia y trayectoria profesional.

Continuó el apelante reclamando que, además, que la Parte Apelada sometió al Apelante a un “Performance Improvement Plan (PIP)” carente de justificación legítima, asignándole supervisores a este, que no contaban con la preparación ni las cualificaciones necesarias para evaluar adecuadamente su desempeño o facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Durante este periodo, el Apelante fue sistemáticamente excluido de reuniones clave relacionadas con el presupuesto operacional y proyectos de capital vinculados a su área de responsabilidad, limitando su capacidad de ejecución y participación en la toma de decisiones. No procede desestimar este caso de forma sumaria.

El Apelante reclama además que tiene que solicitar a la Querellada otra Licencia Médico Familiar (FMLA), administrada por Metlife, para atender la salud de su Mamá.¹⁵ A partir de esa segunda solicitud, el Apelante fue objeto de más acciones adversas de empleo y continuó el trato hostil contra este, según reclama el apelante. Como consecuencia directa de las referidas actuaciones, alega el apelante, que, así como producto del ambiente laboral hostil, intimidante y adverso al que fue sometido en su ambiente de trabajo en la apelada, este experimentó un deterioro significativo en su salud emocional y mental, manifestado en condiciones de ansiedad y depresión que le imposibilitaron continuar desempeñando sus funciones. El Apelante continúa indicando que se vio obligado a acogerse a una licencia por enfermedad a partir del 11 de septiembre de 2023. Al Apelante se le aprobó una licencia de incapacidad a corto plazo.¹⁶

La causa de esa enfermedad que le comenzó al apelante está en controversia.

¹⁵ Véase ANEJOS X Y XI.

¹⁶ Ver ANEJO XII sometido ante el TPI.

Posteriormente, sigue el apelante alegando, le fue aprobada una licencia por incapacidad a largo plazo conforme a las políticas de la empresa, con efectividad a partir del 11 de marzo de 2024.¹⁷

Indica también el apelante, que el 17 de septiembre de 2024 fue notificado formalmente de la terminación de su empleo, efectivo el 1 de octubre de 2024, sin que mediara justa causa, en violación de las normas laborales aplicables. No hay controversia de que ese despido ocurrió, pero sí hay múltiples controversias sobre las causas de los problemas emocionales del Apelante, que motivaron el despido que el apelante considera ilegal. El pasado 27 de agosto de 2025, el aquí Apelante presentó una Querella en contra de Boehringer ante el TPI.

El 8 de junio de 2026, notificada el 9 de junio de 2026, el TPI emitió una Sentencia, en la cual desestimó la Querella que presentó Gómez en TPI con perjuicio.¹⁸ Esa Sentencia no contiene Determinaciones de Hechos que haya dirimido el TPI como que no están en Controversia, reclamando que el Tribunal Supremo, en el caso William Pérez Vargas v. Office Depot/Office Max, Inc., 203 DPR 687 (2019), así lo autorizó. Tampoco estamos de acuerdo en esa interpretación de esa jurisprudencia.

Inconforme con esa Sentencia, el 18 de junio de 2026, el Apelante presentó la Apelación que nos ocupa. En dicha apelación plantea los siguientes SEÑALAMIENTOS DE ERROR:

A. PRIMER ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA A PESAR DE EXISTIR CONTROVERSIAS GENUINAS DE HECHOS MATERIALES EN CUANTO A LAS CAUSAS DE ACCIÓN.

B. SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DAR POR ACREDITADA LA EXISTENCIA DE JUSTA

¹⁷ Ver ANEJO XIII sometido ante el TPI.

¹⁸ Ver Entrada SUMAC Núm. 40.

CAUSA PARA EL DESPIDO DEL QUERELLANTE, PESE A LAS CONTROVERSIAS GENUINAS DE HECHOS MATERIALES QUE CUESTIONAN LA LEGITIMIDAD DE LAS RAZONES INVOCADAS POR EL PATRONO.

C. TERCER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA AL CONCLUIR QUE NO PROCEDÍA LA RECLAMACIÓN POR REPRESALIAS DEL QUERELLANTE.

El derecho aplicable a las controversias que de aquí surgen no le permite al TPI dictar la Sentencia Sumaria como lo hizo.

Veamos el derecho aplicable a La sentencia sumaria

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V., R. 36, tiene el propósito primordial de proveer una solución justa, rápida y económica en los litigios de naturaleza civil en los que no existe una controversia genuina en torno a los hechos materiales que componen la causa de acción contemplada. Roldán Flores v. M. Cuebas, 199 DPR 664, 676 (2018) citando a Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769, 785 (2016) y Oriental Bank v. Perapi, 192 DPR 7, 25 (2014). Así pues, conforme la discutida regla, procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, más las declaraciones juradas y cualquier otra evidencia presentada se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y material. Deberá, también, justificarse por el derecho aplicable. Id., citando a Lugo Montalvo v Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209, 225 (2015) y otros. De ser así, podrá disponerse de la celebración del juicio, ya que lo único que resta por hacer es aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. Id.

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

sumariamente a su favor.¹⁹ Esta solicitud puede ser sobre la totalidad de las controversias o sobre cualquier parte de la reclamación solicitada. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. La moción bajo esta regla, será notificada a la parte contraria y contendrá: una exposición breve de las alegaciones de las partes; los asuntos litigiosos o en controversia; la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, estableciendo la página o páginas de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que apoye tal hecho. Además, deberá exponer las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentar el derecho aplicable y contener el remedio que debe ser concedido.²⁰

La parte que se oponga a la moción de sentencia sumaria, deberá así hacerlo dentro del término de veinte (20) días desde su notificación o dentro del término concedido por el TPI luego de la parte promovida solicitar un término adicional para oponerse. De igual forma, deberá hacer referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente que entiende están en controversia y para cada uno, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013). Las meras afirmaciones no bastan. Rodríguez Méndez v. Laser Eye, *supra*. Quien se oponga a una moción de sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus alegaciones. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 215-216 (2010). Tampoco puede traer en su oposición, de manera colateral, defensas o reclamaciones adicionales que no consten en el expediente judicial del tribunal al momento en que se sometió la moción dispositiva en cuestión. León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20 (2020). Es por lo que, si los hechos

¹⁹ Igual solicitud podrá presentar la parte contra quien se ha formulado una reclamación. Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 36.2.

²⁰ Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3.

propuestos conforme la Regla 36.3 no son controvertidos, de proceder, podrán considerarse como admitidos tales hechos y se dictará sentencia. Roldán Flores v. M. Cuebas, *supra*, pág. 677. Sin embargo, el no presentarse oposición a una moción de sentencia sumaria no impide que el tribunal falle en contra del promovente de esta. Ya que esta “puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.”. Audiovisual Lang. V. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 575 (1997).

En el ejercicio evaluativo de los documentos sometidos en apoyo a una petición de sentencia sumaria, o la oposición que se instara de esta, es importante recordar que en un procedimiento de sentencia sumaria aquellas declaraciones juradas que sólo contienen conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio. Por lo tanto, son insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 225. Así pues, una declaración jurada que por su naturaleza es *self serving* o hecha para ser usada solamente cuando y si conviene a los intereses de los declarantes, es inadmisibile en evidencia. Galanes v. Galanes, 54 DPR 885 (1939).

Además de lo antes consignado, al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a Municipio de Añasco v. ASES, 188 DPR 307 (2013). Así pues, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que si en virtud de una moción bajo sus disposiciones no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, no se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y aquellos que están realmente y buena fe

controvertidos. Meléndez González v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 112-113 (2015).

En Meléndez González v. M. Cuebas, *supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció el estándar de revisión judicial de las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia en cuanto a la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Allí, primeramente, reafirmó lo consignado en Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308 (2004), en cuanto a que como tribunal apelativo nos encontramos en la misma posición que el foro primario al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria. Por ello, debemos regirnos por la Regla 36 de Procedimiento Civil y aplicar los criterios de esta. No obstante, no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI. Tampoco podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, por ser una tarea que le compete al foro de instancia luego de celebrarse un juicio. Meléndez González v. M. Cuebas, *supra*, pág. 118.

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

El derecho que rige el Despido injustificado no permite la sentencia que aquí se valida.

La Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 25 LPRA Sec. 185a, (Ley 80), ofrece una valiosa protección a aquellos individuos empleados y contratados

por tiempo indeterminado a ser remunerados de ser despedidos injustificadamente de su trabajo. Este resarcimiento se conoce comúnmente como “mesada”. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a González Méndez v. Acción Social et al., 196 DPR 213 (2016) y otros allí citados. La Ley 80 no establece qué constituye un despido injustificado. No obstante, el aludido estatuto en su Artículo 2 informa sobre varios escenarios que pueden liberar al patrono de responsabilidad. Así pues, se reputará justa causa para el despido si el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables, o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. De igual forma, se entenderá que el despido fue justificado si sucede a consecuencia de: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; o reducciones en empleo necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. 29 LPRA Sec. 185b.

Vemos pues que, entre las antes transcritas instancias, hay algunas que son atribuibles a la conducta del empleado, mientras que las otras están relacionadas a aspectos económicos de la administración de una empresa. SLG Torres-Matundan v Centro Patología, 193 DPR 920, 930 (2015). No obstante, la enumeración de los escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa. Id., citando a Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223 (2011). Es por tal razón que los patronos están

en la libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*. Ahora bien, no se considerará despido por justa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Id.

La sanción o el despido en primera o única ofensa, si bien no es favorecido por la Ley 80, pudiera considerarse justificado si la acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 690 (2004).

Veamos La Ley de Represalias

La Ley de Represalias, Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA sec. 194, *et seq.*, nació de la necesidad de un estatuto que limitara de manera específica la facultad patronal de despedir empleados por participar en procesos investigativos de naturaleza gubernamental. Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, 197 DPR 369, citando a Jaime L. Sanabria Montañez, Derecho laboral, 83 Rev. Jur. UPR 697a (2014). El mencionado estatuto crea una causa específica de acción sobre daños y perjuicios contra cualquier patrono que discrimine contra algún empleado por este ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante algún foro legislativo, judicial o administrativo. Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, 170 DPR 149, 159 (2007). Así pues, el Art. 2 de la discutida legislación establece los parámetros de esta causa de acción del siguiente modo:

- (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) 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 dicha 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.

Al presentar una causa de acción al amparo de la Ley 115-1991, el empleado tiene dos vías probatorias: una directa y la indirecta. En cuanto a la primera de estas, el empleado deberá probar su caso mediante evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido. La vía indirecta, por su parte, significa que deberá demostrar *prima facie* que participó en una actividad protegida por la Ley 115-1991 y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado por su patrono. Rivera Menéndez v. Action Service Corp., 185 DPR 431, 445-446 (2012). Basta que el empleado prueba que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368 (2011). Por su parte, el patrono tiene la obligación de rebatir la mencionada presunción al alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Si el patrono cumple con ello, el empleado, entonces, deberá

probar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para despedirle. Feliciano Martes v. Sheraton, *supra*, a la pág. 393.

Como aplica La discreción judicial y el manejo del caso

Es sabido que las cortes primarias poseen “poder inherente para vindicar la majestad de la ley y para hacer efectiva su jurisdicción, pronunciamientos y órdenes.” In re Collazo I, 159 DPR 141, 150 (2003), ELA v. Asociación de Auditores, 147 DPR 669, 681 (1999). De esta manera, “[e]l efectivo funcionamiento de nuestro sistema judicial y la rápida disposición de los asuntos litigiosos requieren que los jueces de instancia tengan gran flexibilidad y discreción para lidiar con el diario manejo y tramitación de los asuntos judiciales.” In re Collazo I, *supra*; Pueblo v. Vega Jiménez, 121 DPR 282, 287 (1988). Por tal razón, les ha sido reconocido “poder y autoridad suficiente para conducir los asuntos litigiosos ante su consideración y para aplicar correctivos apropiados en la forma y manera que su buen juicio les indique.” In re Collazo I, *supra*; Ortiz Rivera v. Agostini, 92 DPR 187, 193-194 (1965).

Los jueces de primera instancia “tienen a su alcance múltiples mecanismos procesales para mantener y asegurar el orden en los procedimientos ante su consideración, para hacer cumplir a cabalidad sus funciones.” In re Collazo I, *supra*; ELA v. Asociación de Auditores, *supra*. Igualmente, poseen amplia facultad para resolver los procesos que se encuentran ante su consideración. También, están compelidos a actuar activamente en el manejo de los casos. Su objetivo es que se logre una solución justa, rápida y económica de los litigios. Vives Vázquez v. ELA, 142 DPR 117 (1996).

Es norma legal, que el criterio del juez de la corte primaria prevalezca si se funda en base razonable y no resulta perjudicial a los derechos sustanciales de una parte. Además, no entraremos o sustituiremos el discernimiento utilizado por el juez o la juez que atiende los procesos, salvo,

que haya incurrido en prejuicio, parcialidad, error manifiesto o error en el ejercicio de su discreción. Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp., 184 DPR 689, 709 (2012), Luch v. España Services Sta., 117 DPR 729, 745 (1986). Tampoco intervendremos con la evaluación y adjudicación de la prueba presentada que haga el foro primario. No obstante, aunque la discreción del juzgador de los hechos es respetable y merece deferencia, ante la ausencia de prueba o ante una apreciación errónea de prueba usando las limitaciones del mecanismo de sentencia sumaria, no tiene credenciales de inmunidad frente a nuestra función revisora. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750 (2013).

Tal cual reseñamos antes en la exposición de hechos procesales, mediante el señalamiento de sus alegaciones, surgen incongruencias entre las partes que no se pueden adjudicar mediante el Mecanismo de Sentencia Sumaria.

En el caso ante nuestra consideración, el apelante sostiene que el foro de instancia erró al desestimar sumariamente y con perjuicio su querella por despido injustificado. A nuestro juicio tiene razón.

Nuestro ordenamiento jurídico favorece la política judicial de que los casos se ventilen en sus méritos. *Mercado Figueroa v. Mun. de San Juan*, 192 DPR 279, 288 (2017). El mecanismo de Sentencia Sumaria no puede usarse contra dicha política judicial. No es posible ir contra una política judicial cuando este caso demuestra la existencia de múltiples controversias de hechos y por ello no se podía resolver por el Mecanismo de Sentencia Sumaria que aquí valida una mayoría de los miembros que componen este panel.

Este Juez no alberga duda alguna que el foro primario se excedió de su discreción al desestimar este reclamo, usando el mecanismo de sentencia sumaria. Ante el gran número de hechos en controversia, el mecanismo usado no permite al juez dirimir esas diferencias y se tenía que escuchar la

prueba en un juicio plenario. Por ello disentimos con mucho respeto de la Sentencia que suscribe una mayoría de los que componemos este panel.

Por lo antes expresado, este Juez disiente.

ERIC R. RONDA DEL TORO
Juez de Apelaciones