

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

JUAN PABLO PONS SEELIG Apelante V. CARIBE PHARMACY MANAGEMENT LLC H/N/C FARMACIA CARIDAD Y PHARMAMAX Apelados	TA2026AP00742	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón Caso Núm. BY2025CV02893 Sobre: Despido injustificado, represalias y salarios al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961
---	---------------	---

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, el Juez Rivera Torres y el Juez Marrero Guerrero.

Juez Ponente, Marrero Guerrero

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de agosto de 2026.

Comparece el señor Juan Pablo Pons Seelig (apelante) y solicita la revisión de una *Sentencia* emitida y notificada el 2 de julio de 2026 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI).¹ En el referido dictamen, el foro primario declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Caribe Pharmacy Management LLC h/n/c Farmacia Caridad y Pharmamax (CPM o apelada) y, por consiguiente, desestimó la *Querella* de epígrafe con perjuicio.

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

I.

El caso ante nuestra consideración se originó el 4 de junio de 2025, cuando el señor Pons Seelig presentó una *Querella* contra CPM por despido injustificado, represalias y pago de salarios adeudados

¹ Entrada Núm. 43 del caso BY2025CV02893 en el Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC).

mediante el procedimiento sumario de reclamaciones laborales.² En esta, adujo que trabajó ininterrumpidamente por más de veintidós (22) años para CVS Pharmacy, Inc. (CVS) y, posteriormente, para sus patronos sucesores, Caribe Pharmacy Holdings LLC (CPH) y CPM, hasta que esta última lo despidió el 27 de mayo de 2025. Alegó que su despido fue injustificado y en represalia por reclamar el pago de un bono de \$125,000.00 que, según sostuvo, se le concedió como compensación por las acciones de CVS que perdió al pasar a trabajar para CPH y CPM. Afirmó que CPM le adeudaba la totalidad del referido bono en concepto de salarios. Por lo anterior, solicitó indemnizaciones y remedios por despido injustificado y represalias, incluidos los salarios dejados de devengar, la restitución en el empleo, los daños emocionales, el pago del bono, entre otras sumas.

Por su parte, el 23 de junio de 2025, CPM presentó una *Contestación a Querella* mediante la cual negó las alegaciones formuladas en su contra y sostuvo que el apelante fue despedido por justa causa.³ En particular, adujo que, luego de realizar una investigación, se determinó que el señor Pons Seelig incurrió en múltiples violaciones graves a las políticas corporativas, entre ellas: generar un ambiente de trabajo hostil y desmoralizante; incurrir en conducta negligente y falta de dirección; manejar deficientemente situaciones disciplinarias y encubrir irregularidades; desinformar y contradecir las políticas corporativas; utilizar lenguaje vulgar e inapropiado en el entorno laboral y expresarse de forma sarcástica, humillante y despectiva hacia otros empleados. CPM sostuvo, además, que, previo a su despido, el apelante fue objeto de acciones

² *Íd.*, Entrada Núm. 1. Al amparo de la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80-1976), la *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*, Ley Núm. 115-1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115-1991) y la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2-1961), respectivamente.

³ *Íd.*, Entrada Núm. 6.

disciplinarias correctivas por violaciones a las normas y políticas de la compañía y por problemas relacionados con su desempeño.

En cuanto a la reclamación por represalias, la apelada planteó que el señor Pons Seelig no participó en una actividad protegida por ley ni existía nexo causal entre su despido y una actividad protegida. Respecto al bono reclamado, alegó que CPH y el apelante acordaron un plan de compensación diferida de \$25,000.00 anuales por cinco (5) años, cuyo pago se acumularía hasta el 1 de enero de 2029, condicionado a que continuara trabajando para la compañía en esa fecha.

Así las cosas, el 16 de enero de 2026, el apelante solicitó extender el término para culminar el descubrimiento de prueba hasta el 17 de febrero de 2026.⁴ Así, pues, el 20 de enero de 2026, el foro primario emitió y notificó una *Orden* en la que concedió lo solicitado.⁵

Posteriormente, el 11 de febrero de 2026, el señor Pons Seelig petitionó una segunda extensión del término para culminar el descubrimiento de prueba, esta vez hasta el 27 de febrero de 2026.⁶ Sin embargo, CPM se opuso por entender que el apelante no actuó con diligencia dentro del término concedido y solicitó que se denegara la extensión.⁷ El 18 de febrero de 2026, el TPI denegó la segunda solicitud de extensión del término y dio por culminado el descubrimiento de prueba, tras enfatizar que el caso se tramitaba al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2-1961, *supra*.⁸

Luego de ciertas incidencias procesales innecesarias de pormenorizar aquí, el 18 de marzo de 2026 CPM presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁹ En esta, reiteró que el despido del señor Pons Seelig obedeció a múltiples violaciones graves a las

⁴ *Íd.*, Entrada Núm. 19.

⁵ *Íd.*, Entrada Núm. 20.

⁶ *Íd.*, Entrada Núm. 21.

⁷ *Íd.*, Entrada Núm. 22.

⁸ *Íd.*, Entrada Núm. 23. Véase, además, Entradas Núm. 24, 25 y 26.

⁹ *Íd.*, Entrada Núm. 31.

políticas corporativas, un patrón de conducta impropia y un desempeño negligente incompatible con sus funciones gerenciales.

Como hechos incontrovertidos, la apelada formuló que, a raíz de varias quejas formuladas por empleados bajo la supervisión del señor Pons Seelig, la vicepresidenta de Recursos Humanos de CPM, Dra. Milagros Colom, llevó a cabo una investigación sobre su conducta y desempeño. Indicó que, como parte de esta, entrevistó a la señora Yvonne Rodríguez Torres, asistente de gerente de distrito; al señor Jorge Meléndez, gerente de la Farmacia Caridad de Vega Baja; a la señora Priscila Vélez, gerente de la Farmacia Caridad de Barceloneta; al señor Edwin Montalvo, gerente de la Farmacia Caridad Victory en Bayamón y a la señora Vivianette Soto, gerente de la Farmacia Caridad de San Patricio. Según CPM, las entrevistas reflejaron, entre otros asuntos, deficiencias en la comunicación y el liderazgo del apelante, expresiones inapropiadas y despectivas hacia sus supervisados, comentarios negativos sobre la compañía y actuaciones contrarias a sus procesos internos. Arguyó que varios señalamientos fueron corroborados por las admisiones del señor Pons Seelig durante su deposición. Sostuvo que, una vez culminado el proceso investigativo y realizada una determinación de credibilidad, la Dra. Milagros Colom recomendó el despido del apelante, decisión que posteriormente tomó en conjunto con el presidente de la compañía y se hizo efectiva el 27 de mayo de 2025.

En cuanto a la reclamación por represalias, CPM reiteró que el señor Pons Seelig no participó en alguna actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991, *supra*, y planteó que carecía de prueba directa o circunstancial que vinculara su despido con las comunicaciones relacionadas con el alegado beneficio diferido. Puntualizó que las situaciones que dieron lugar a la investigación ocurrieron antes de tales comunicaciones y que el despido respondió a una razón legítima, no represiva y sustentada con la prueba recopilada.

Respecto a la reclamación de salarios, sostuvo que el apelante no tenía derecho al pago reclamado, puesto que el acuerdo contemplaba una compensación diferida de \$25,000.00 anuales durante cinco (5) años, cuyo pago estaba condicionado a que continuara trabajando para la compañía hasta el 1 de enero de 2029. CPM planteó que no existían controversias genuinas de hechos materiales que impidieran la desestimación de la *Querella* por la vía sumaria.

Por su parte, el 11 de mayo de 2026, el apelante presentó su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, en la que afirmó que existían controversias sobre hechos materiales que impedían disponer sumariamente de sus reclamaciones¹⁰ En particular, cuestionó la suficiencia de la investigación realizada por la Dra. Milagros Colom y sostuvo que varios hechos vinculados a las quejas formuladas por Yvonne Rodríguez Torres, Jorge Meléndez, Priscila Vélez, Edwin Montalvo y Vivianette Soto estaban en controversia. Argumentó que las comunicaciones y entrevistas en las que CPM fundamentó varios de los hechos propuestos como incontrovertidos no estaban juramentadas, contenían prueba de referencia y versaban sobre asuntos de percepción y credibilidad que debían dirimirse en un juicio plenario. Además, señaló que durante su deposición negó varias de las conductas que CPM le atribuyó y sostuvo que la investigación no corroboró adecuadamente las quejas en su contra.

En lo atinente a su despido, el apelante sostuvo que trabajó durante veintidós (22) años para CPM y sus antecesoras sin que se hubiesen formulado quejas sobre su desempeño o comportamiento, salvo una medida disciplinaria impuesta en septiembre de 2024 que, según alegó, no guardaba relación con las conductas posteriormente atribuidas. Así, planteó que existían controversias sobre la causa de su despido, ya que las quejas surgieron luego de que reclamara el

¹⁰ *Íd.*, Entrada Núm. 38.

cumplimiento del plan de compensación diferida. Por ello, precisó que la adjudicación de sus reclamaciones requería dirimir cuestiones de intención y credibilidad en un juicio en su fondo.

El 1 de junio de 2026, la apelada replicó que el señor Pons Seelig incumplió con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, al no controvertir los hechos propuestos y limitarse a formular planteamientos sobre credibilidad y suficiencia de la investigación realizada.¹¹ En torno al planteamiento sobre prueba de referencia, adujo que la declaración jurada de la Dra. Milagros Colom se basó en su conocimiento personal, toda vez que recibió las quejas, realizó las entrevistas y formuló la recomendación de despido; que las declaraciones de los empleados no fueron ofrecidas para probar la veracidad de las imputaciones, sino para demostrar la información que CPM recibió y evaluó al tomar su determinación, y que las entrevistas y comunicaciones recopiladas durante la investigación formaban parte de los récords de negocio de la compañía. A su vez, planteó que las controversias de credibilidad señaladas por el apelante no impedían disponer sumariamente del caso, ya que lo pertinente para determinar la existencia de justa causa era si actuó sobre una base razonable al evaluar las quejas recibidas.

Sometido el asunto, el 2 de julio de 2026, el TPI emitió una *Sentencia* en la que consignó ciento treinta y ocho (138) determinaciones de hechos incontrovertidos y concluyó que no existían controversias que impidieran disponer del pleito por la vía sumaria.¹² En cuanto a la reclamación por despido injustificado, determinó que el despido del señor Pons Seelig estuvo justificado, toda vez que respondió a una investigación interna originada por varias quejas formuladas en su contra, la cual incluyó entrevistas a empleados de CPM y al propio apelante. Estableció que la

¹¹ *Íd.*, Entrada Núm. 42.

¹² *Íd.*, Entrada Núm. 43. Notificada el 2 de julio de 2026.

investigación reveló que el señor Pons Seelig creó un ambiente de trabajo hostil y desmoralizante; incurrió en conducta negligente y falta de dirección; manejó deficientemente situaciones disciplinarias y encubrió irregularidades; incumplió con las políticas corporativas y utilizó lenguaje vulgar e inapropiado en el entorno laboral.

Ante ello, el TPI concluyó que el apelante incurrió en un patrón de conducta desordenada e impropia, desempeñó sus funciones de manera deficiente, negligente, ineficiente e insatisfactoria y violó reiteradamente los reglamentos de la compañía, incluidas las políticas sobre diversidad e inclusión y contra el acoso laboral. El foro primario consideró, además, que el señor Pons Seelig conocía las normas de CPM, había sido previamente suspendido por incumplir la política de vacaciones y había sido apercibido de que futuros incumplimientos podían conllevar medidas disciplinarias adicionales, incluido el despido. Por ello, resolvió que CPM tuvo justa causa para despedirlo y que la decisión respondió a un análisis de las quejas sobre su conducta y desempeño, dirigido a salvaguardar el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Respecto a la reclamación por represalias, el TPI determinó que el señor Pons Seelig no demostró haber participado en una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991, *supra*, ni que su despido respondiera a un ánimo represivo. Concluyó que la decisión de CPM obedeció a violaciones de las normas de la compañía, conducta impropia e incumplimiento de las responsabilidades inherentes a su puesto, por lo que desestimó esta causa de acción. En lo concerniente a la reclamación de salarios, resolvió que el apelante no tenía derecho a la compensación diferida reclamada, toda vez que el pago de \$25,000.00 anuales estaba condicionado a que permaneciera empleado por CPM hasta el 1 de enero de 2029. Estableció que, al cesar su empleo antes de esa fecha, no se cumplió la condición a la que estaba sujeto el beneficio y no surgió una obligación de pago por

parte de CPM. Finalmente, concluyó que el apelante no controvirtió con prueba suficiente los hechos propuestos por CPM y que sus planteamientos descansaron esencialmente en alegaciones, creencias y conjeturas que no generaron controversias genuinas sobre los hechos materiales. En consecuencia, declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Sentencia Sumaria* y desestimó la *Querella* con perjuicio.

Inconforme, el 11 de julio de 2026, el apelante presentó este recurso de apelación, en el que le atribuyó al TPI la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TPI AL DICTAR SENTENCIA Y DESESTIMAR LAS RECLAMACIONES DEL QUERELLANTE-APELANTE PORQUE EXISTEN HECHOS MATERIALES EN CONTROVERSIA Y HECHOS QUE REQUIEREN QUE SE DIRIMAN ELEMENTOS SUBJETIVOS DE INTENCIÓN, NEGLIGENCIA, PROPÓSITOS MENTALES Y/O CREDIBILIDAD PARA PODER DETERMINAR SI EL DESPIDO FUE UNO JUSTIFICADO O, POR EL CONTRARIO, UNO INJUSTIFICADO Y/O EN REPRESALIAS, Y SI SE LE ADEUDABA O NO SALARIOS AL SR. PONS SEELIG.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TPI Y ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN AL DENEGAR UNA PRÓRROGA PARA PODER CULMINAR LA DEPOSICIÓN QUE SE HABÍA COMENZADO DE LA QUERELLADA-APELADA A PESAR DE QUE ESA PRÓRROGA SE SOLICITÓ DEBIDO A LA INDISPONIBILIDAD DE LOS ABOGADOS DE ESA PARTE, LO CUAL CAUSÓ PERJUICIO AL QUERELLANTE-APELANTE, QUIEN NO PUDO CULMINAR SU DESCUBRIMIENTO.

Por su parte, el 10 de agosto de 2026, CPM presentó su *Alegato en Oposición a Apelación*. Perfeccionado el recurso, procedemos a exponer la normativa jurídica aplicable.

II.

A. Sentencia sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que permite que un caso se disponga ágilmente, sin la celebración de un juicio, siempre que no se presenten controversias genuinas de hechos materiales. *Cruz, López v. Casa Bella y otros*, 213 DPR 980, 993 (2024); *Birriel Colón v. Econo y otro*, 213 DPR 80, 90 (2023); *Segarra Rivera v. Int’l. Shipping et al.*, 208 DPR 964, 979 (2022); *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN et al.*, 208 DPR 310, 334 (2021). Un hecho material es uno esencial y pertinente, que puede afectar el resultado de la reclamación conforme al derecho sustantivo aplicable.

Cruz, López v. Casa Bella y otros, supra; Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 213 (2010); Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.1. Además, la controversia sobre el hecho material debe ser real. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*. En otras palabras, debe ser de calidad suficiente para que el juzgador dirima por virtud de un juicio plenario. *Íd.*

Cónsono con lo anterior, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3 (e), establece que procede dictar sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas u otra evidencia demuestran que no existe una controversia real y sustancial en torno a un hecho esencial y pertinente. *Birriel Colón v. Econo y otro, supra; Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La parte que se opone a la solicitud de sentencia sumaria debe controvertir los hechos materiales con evidencia sustancial. *Birriel Colón v. Econo y otro, supra; SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN et al., supra*, págs. 336-337. Cuando la solicitud está apoyada en declaraciones juradas u otra prueba, la parte promovida no puede descansar en meras alegaciones, sino que debe responder igualmente de manera detallada y específica. *Birriel Colón v. Econo y otro, supra; Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 215; Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3 (c). Empero, la falta de prueba para controvertir la evidencia presentada no conlleva automáticamente la concesión de la sentencia sumaria. *Birriel Colón v. Econo y otro, supra; SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN et al., supra*, pág. 337.

Ahora bien, no es aconsejable dictar sentencia sumaria cuando existe controversia sobre asuntos de credibilidad o elementos subjetivos como la intención, el propósito mental o la negligencia.

Cruz, López v. Casa Bella y otros, supra; Aponte Valentín et al. v. Pfizer Pharm., 208 DPR 263, 278 (2021). No obstante, para que tales elementos impidan la disposición sumaria, deben constituir un componente esencial para resolver la controversia. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009). Por ello, la mera presencia de elementos subjetivos o de intención no excluye este mecanismo cuando de los documentos se desprende la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre los hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 219; *Birriel Colón v. Econo y otro, supra*, pág. 91. Así, procede dictar sentencia sumaria cuando el juzgador está convencido de que cuenta con todos los hechos materiales de forma incontrovertida y resulta innecesario celebrar un juicio en los méritos. *Birriel Colón v. Econo y otro, supra*.

Al revisar una sentencia sumaria, este foro apelativo aplica un estándar *de novo* y se coloca en la misma posición que el foro primario. *Conklin v. Passalacqua*, 2026 TSPR 18, 217 DPR ____ (2026); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*. En ese ejercicio, debemos examinar el expediente conforme a la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36, limitar nuestra consideración a los documentos presentados ante el foro primario y determinar si existen controversias genuinas sobre hechos materiales y esenciales. *Birriel Colón v. Econo y Otro, supra*, pág. 91; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, págs. 114–116. De existir controversias, corresponde identificar los hechos controvertidos y los incontrovertidos; de no existir, procede determinar si el foro primario aplicó correctamente el derecho. Todo ello debe hacerse examinando el expediente de la manera más favorable a la parte opositora. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 116.

B. Prueba de referencia

Conforme a la normativa antes expuesta, una solicitud de sentencia sumaria debe sustentarse en prueba admisible que permita

establecer los hechos esenciales y pertinentes de la causa de acción. A esos efectos, la Regla 801 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 801, define la prueba de referencia como “una declaración que no sea la que la persona declarante hace en el juicio o vista, que se ofrece en evidencia para probar la verdad de lo aseverado”. Como regla general, dicha prueba no es admisible, salvo que resulte aplicable alguna de las excepciones contempladas por ley. Regla 804 de Evidencia, *supra*, R. 804. *Pueblo v. Zeno Torres*, 211 DPR 1, 17 (2022). La exclusión responde, entre otras razones, a la falta de conocimiento personal del testigo sobre el asunto en controversia y a la imposibilidad de confrontar al tercero que hizo la declaración. *Pueblo v. Guerrido López*, 179 DPR 950, 954 (2010).

Entre las excepciones a la regla de exclusión se encuentra la relativa a los récords de actividades realizadas con regularidad, dispuesta en la Regla 805 (f) de Evidencia, *supra*, R. 805 (f), a saber:

(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 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.

La Regla 805 (f) de Evidencia, *supra*, R. 805 (f), entre otros requisitos, establece que el récord (1) se prepare en o cerca del momento de los hechos por una persona con conocimiento, o mediante información transmitida por esta; (2) se confeccione en el curso regular de una actividad realizada con regularidad, y (3) su preparación constituya una práctica regular de dicha actividad. E. L. Chiesa Aponte, *Reglas de Evidencia Comentadas*, 1ra ed., Ediciones

SITUM, San Juan, 2016, pág. 303. Además, la regla excluye de la excepción aquellos récords cuya fuente de información, método o circunstancias de preparación inspiren falta de confiabilidad.

Al evaluar la confiabilidad del récord, pueden considerarse, entre otros factores: (1) si la información recopilada es importante para el negocio al margen del litigio; (2) si contiene información fáctica relativamente simple, en lugar de evaluaciones o conclusiones; (3) si quienes transmiten y registran la información son independientes de las partes; (4) si la información está corroborada por evidencia independiente y (5) si el registro fue preparado por una persona con experiencia y se verificó su exactitud. *HR Stationary, Inc. v. ELA*, 119 DPR 129, 142 (1987).

C. Despido injustificado

El Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales para prevenir prácticas injustas de trabajo y proteger los derechos de los empleados. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). En armonía con lo anterior, la Ley Núm. 80-1976, *supra*, procura desalentar los despidos injustificados mediante la imposición de remedios económicos. *Ruiz Mattei v. Commercial Equipment*, 214 DPR 407 (2024); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 291 (2019).

En tal sentido, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, sec. 185a, establece que todo empleado que trabaje mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado y que fuere despedido sin justa causa tiene derecho a recibir una indemnización o mesada por el tiempo trabajado para el patrono. *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759, 771 (2022). Sin embargo, para activar la presunción de despido injustificado, el empleado tiene inicialmente el peso de demostrar que fue despedido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011).

En dicha legislación se incorporó el estándar de justa causa como límite al despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 374-375. Es decir, no existe una prohibición absoluta contra el despido, ya que el patrono puede plantear la defensa de justa causa. *Íd.*; *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014). Al respecto, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, sec. 185b, dispone lo siguiente:

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. Represalias

El Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, sec. 194b, dispone lo siguiente:

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, 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.

Esta ley cobija a todo empleado frente al patrono que pueda tomar algún tipo de represalia por haber incurrido en alguna acción protegida como sería proveer información a algún foro administrativo, legislativo o foro judicial. *Rodríguez Vázquez y otros v. Hosp. Auxilio Mutuo*, 2025 TSPR 55, 216 DPR __ (2025). El empleado tiene disponible dos (2) vías probatorias: la vía directa de presentar evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal

entre la conducta del patrono y el daño sufrido, o la vía indirecta de presentar un caso *prima facie* por preponderancia de la prueba. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656 (2017); *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431 (2012). Mediante la vía indirecta, el empleado debe demostrar que (1) participó en la actividad protegida por ley y (2) subsiguientemente fue discriminado en su empleo. *Íd.*; *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 341 (2009); *Marín v. Fastening System Inc.*, 142 DPR 499 (1997).

Una vez el empleado establece su caso *prima facie*, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para tomar la acción adversa. *Íd.*

E. Procedimiento Sumario

La Ley Núm. 2-1961, *supra*, establece un trámite especial para las reclamaciones de las personas obreras y empleadas contra sus patronos, cuya característica esencial es la celeridad. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 30-31 (2020); *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, 200 DPR 254, 265 (2018). Su propósito es lograr la rápida adjudicación, proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveer sustento económico al trabajador mientras obtiene un nuevo empleo. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare, LLC*, 194 DPR 723, 739 (2016). Por ello, las partes y los tribunales deben preservar la naturaleza sumaria del proceso y evitar actuaciones que lo conviertan en un trámite ordinario. *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, *supra*; *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 929 (2008); *Dávila Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 492 (1999). Aunque circunstancias excepcionales permiten cierta flexibilidad, no justifican soslayar el mandato de celeridad, por lo que corresponde a los tribunales asegurar la estricta observancia del procedimiento y evitar prórrogas incompatibles. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 33; *Mercado Cintrón v. Zeta Com., Inc.*, 135 DPR 737, 742 (1994).

A esos fines, la Ley Núm. 2-1961, *supra*, establece diversos mecanismos dirigidos a preservar la sumariedad del trámite, entre ellos, términos abreviados para contestar la querella, limitaciones a las prórrogas y al descubrimiento de prueba, la prohibición de reconvencciones, la aplicación supletoria de las Reglas de Procedimiento Civil cuando no sean incompatibles con el estatuto, entre otros. *López Torres et al. v. Hogar Sanación, LLC et al.*, 2026 TSPR 69, 218 DPR ____ (2026).

III.

En su primer señalamiento de error, el apelante plantea que el TPI incidió al dictar sentencia sumaria en su contra y desestimar con perjuicio la *Querella*. En esencia, sostiene que existen hechos materiales en controversia y otros que requieren dirimir elementos subjetivos de intención, negligencia y credibilidad para determinar si su despido fue justificado o, por el contrario, injustificado o en represalias. Asimismo, cuestiona la admisibilidad de la prueba en la que CPM sustentó su solicitud, al aducir que la declaración jurada de la Dra. Milagros Colom contiene prueba de referencia sobre hechos que no percibió personalmente y que las entrevistas realizadas a los empleados durante la investigación tampoco constituyen prueba admisible para establecer las conductas que le fueron imputadas. Añade que no medió disciplina progresiva relacionada con estas y que las quejas surgieron luego de que solicitara el pago del beneficio diferido, circunstancia en la que sustenta su reclamación por represalias. No le asiste la razón.

Según expuesto, al revisar la concesión de una sentencia sumaria nos encontramos en la misma posición que el foro primario y examinamos *de novo* el expediente. En ese ejercicio, debemos verificar el cumplimiento con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y determinar si la prueba que sustenta los hechos propuestos puede ser considerada para disponer sumariamente del

pleito. Examinamos la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por CPM y la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* promovida por el señor Pons Seelig. Ambos escritos cumplen con los requisitos de forma aplicables. CPM incluyó una relación numerada de los hechos que propuso como incontrovertidos e identificó la prueba documental en la que sustentó cada uno. Por su parte, el apelante respondió a los hechos propuestos, identificó aquellos que entendía controvertidos y señaló la evidencia en apoyo de sus objeciones. Procede, entonces, determinar si del expediente surgen controversias genuinas de hechos materiales que impidan disponer sumariamente de las reclamaciones.

En este caso, el Manual de Empleo de CPM dispone que, cuando una falta no está clara o existen dudas sobre los hechos, se lleva a cabo una investigación antes de tomar una acción disciplinaria contra el empleado.¹³ Asimismo, exige documentar las acciones tomadas para que la administración pueda utilizar esa información al evaluar el desempeño del empleado.¹⁴ En asuntos relacionados con el desempeño, requiere consignar los hechos y las circunstancias de quién, qué, dónde, cuándo y por qué de forma objetiva, específica, detallada y cronológica.¹⁵

Conforme a ese procedimiento, durante mayo de 2025, Recursos Humanos recibió varias quejas relacionadas con el señor Pons Seelig, lo que dio lugar al proceso investigativo.¹⁶ Como parte de esta, la Dra. Milagros Colom entrevistó a Yvonne Rodríguez Torres, Jorge Meléndez, Priscila Vélez, Viviannette Soto y Edwin Montalvo entre el 14 y el 26 de mayo de 2025, y documentó las respuestas obtenidas en los formularios utilizados para la investigación.

¹³ Apéndice de la *Apelación*, Entrada Núm. 31, Anejo 6, pág. 43.

¹⁴ *Íd.*

¹⁵ *Íd.*

¹⁶ *Íd.*, Entrada Núm. 38, Anejo 2, págs. 81-83.

Asimismo, entrevistó al apelante el 26 de mayo de 2025. Todo ello ocurrió antes de la presentación de la *Querella*.

Por tanto, aunque la Dra. Milagros Colom no percibió personalmente los incidentes relatados por los empleados, poseía conocimiento personal de las quejas recibidas, las entrevistas realizadas, la documentación generada y el proceso investigativo que condujo. En esa medida, su declaración jurada y los documentos de la investigación podían considerarse para establecer la información que CPM recibió y evaluó al tomar su determinación. A su vez, surge del expediente que los formularios de entrevista fueron preparados en el curso de un procedimiento interno contemplado por CPM.

Establecido lo anterior, resulta menester puntualizar que aunque la prueba de referencia es, de ordinario, inadmisibile, la Regla 805 (f) de Evidencia, *supra*, R. 805, permite admitir récords de actividades realizadas con regularidad cuando se satisfacen los requisitos establecidos. Al evaluar su confiabilidad, resulta pertinente considerar, entre otros factores, la finalidad para la cual se recopiló la información, las circunstancias de su preparación, su corroboración y la experiencia de la persona encargada de preparar el registro. En consecuencia, la prueba cuestionada podía ser considerada al adjudicar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* conforme a la Regla 805(F) de Evidencia, *supra*.

En cuanto a la justificación del despido, de los documentos examinados surge que Yvonne Rodríguez Torres reportó deficiencias de comunicación, falta de planificación y ausencia de retroalimentación por parte del apelante, así como dificultades para obtener la información necesaria para desempeñar sus funciones.¹⁷ Durante su entrevista, reiteró la falta de comunicación y trabajo en equipo y expresó que el señor Pons Seelig no había establecido las

¹⁷ *Íd.*, Entrada Núm. 31, Anejo 17, pág. 4.

expectativas de su posición ni las prioridades de ventas de las dieciocho (18) tiendas asignadas.¹⁸ Por su parte, Jorge Meléndez manifestó que no recibía estrategias de ventas, políticas ni apoyo del apelante y relató que este le indicaba que, por tratarse de su tienda, los asuntos que surgieran eran su problema.¹⁹ Además, relató que, ante una situación relacionada con el pago de materiales de limpieza, el señor Pons Seelig le expresó: “¿y de dónde me saco el dinero del culo?”.²⁰ A su vez, Viviannette Soto señaló que las deficiencias de comunicación y liderazgo del señor Pons Seelig afectaban el desempeño de los empleados y que había generado un ambiente de trabajo tenso.²¹ También relató que hablaba de forma negativa sobre la compañía, no comunicaba oportunidades de mejoramiento tras visitar las tiendas y se dirigió a ella de forma despectiva ante una situación relacionada con el inventario.²²

A ello se suman las propias admisiones del señor Pons Seelig durante su deposición. Este reconoció que no tenía buena comunicación con la señora Yvonne Rodríguez Torres.²³ Admitió haber utilizado la expresión “[y]ou pay peanuts, you get monkeys”,²⁴ haber llamado “rookie” o novato a Jorge Meléndez y haber expresado que Farmacia Caridad era desorganizada.²⁵ También, el señor Pons admitió que irse de vacaciones sin que aprobaran las vacaciones o irse contrario a las instrucciones de un supervisor, sería violación a las normas e insubordinación, que podría dar lugar al despido. De igual forma, el señor Pons admitió que recibió por error el sueldo de tres (3) de los cinco (5) días para los cuales estuvo suspendido y no recuerda si lo notificó.²⁶ Respecto a este asunto, el señor Pons admitió que recibir

¹⁸ *Íd.*, Anejo 18, pág. 4.

¹⁹ *Íd.*, Anejo 20, pág. 4.

²⁰ *Íd.*, pág. 3.

²¹ *Íd.*, Anejo 21, pág. 13.

²² *Íd.*, págs. 11-12.

²³ *Íd.*, Anejo 1, pág. 271.

²⁴ *Íd.*, Anejo 22, pág. 1.

²⁵ *Íd.*, Anejo 1, págs. 252 y 288.

²⁶ Véase Anejo #1, págs.182-184, líneas 7-5.

paga por un período de trabajo no autorizado sería una violación grave a las normas de conducta de la Compañía y que cobrar un salario indebido sería una violación grave que daría lugar a su despido.²⁷ Al justipreciar conjuntamente lo anterior, se desprende un patrón de deficiencias en el desempeño de sus funciones gerenciales, falta de dirección y comunicación con sus supervisados y expresiones impropias en el entorno laboral. Tales circunstancias se encuentran comprendidas entre las causas relacionadas con la conducta y el desempeño del empleado que el Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, reconoce como *justa causa* para el despido. Por tanto, aun examinando el expediente de la forma más favorable al apelante, no advertimos una controversia genuina de hechos materiales que impidiera disponer sumariamente de la reclamación por despido injustificado.

En cuanto a la reclamación por represalias, el apelante tampoco demostró los elementos necesarios para establecer un caso *prima facie* al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *supra*. El apelante fundamenta esta causa de acción en sus comunicaciones relacionadas con el pago del beneficio diferido, pero no identifica qué actividad protegida por el estatuto realizó mediante tales gestiones. Del expediente surge que se comunicó con la Dra. Milagros Colom respecto al beneficio; que esta le indicó que le notificaría cuando contara con una respuesta clara; que posteriormente fue referido a la compañía encargada de administrarlo y que el apelante reconoció que se reunió con esta y recibió una explicación sobre el asunto.

Estas comunicaciones reflejan gestiones dirigidas a reclamar u obtener información sobre un beneficio económico. Sin más, no demuestran que el apelante hubiese ofrecido o intentado ofrecer testimonio, expresión o información en alguno de los supuestos

²⁷ Íd., págs. 184-185, líneas 24-4.

protegidos por la Ley Núm. 115-1991, *supra*. Por tanto, no estableció haber participado en una actividad protegida que pudiera fundamentar su reclamación por represalias. En mérito de lo anterior, concluimos que no existen controversias genuinas de hechos materiales que impidieran disponer sumariamente de la reclamación examinada y que el foro primario aplicó correctamente el derecho. En consecuencia, el primer error señalado no se cometió.

En su segundo señalamiento de error, el apelante sostiene que el foro primario abusó de su discreción al denegar la segunda solicitud de extensión de término para culminar el descubrimiento de prueba. En particular, plantea que la denegatoria le impidió completar dicho proceso. Tampoco le asiste la razón.

Según expuesto, los tribunales de instancia poseen amplia discreción para regular el descubrimiento de prueba como parte de sus facultades para el manejo de los casos. No obstante, cuando una reclamación se tramita al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2-1961, *supra*, esa discreción debe ejercerse en armonía con las limitaciones estatutarias y con el mandato de celeridad que caracteriza dicho procedimiento. Aunque circunstancias excepcionales pueden justificar cierta flexibilidad, no procede conceder prórrogas que desvirtúen su naturaleza sumaria.

En el presente caso, surge del expediente que el término para culminar el descubrimiento de prueba vencía originalmente el 16 de enero de 2026. A solicitud de la parte apelante, el foro primario lo extendió hasta el 17 de febrero de 2026. Posteriormente, la parte apelante solicitó una segunda prórroga hasta el 27 de febrero de 2026, la cual fue denegada. Así, al haber concedido previamente una extensión, el TPI actuó en armonía con su discrecionalidad y el carácter sumario del procedimiento. Por consiguiente, el segundo error señalado tampoco se cometió.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* apelada.

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