

Estado Libre Asociado de Puerto Rico TRIBUNAL DE APELACIONES PANEL III		
Taishanett Barreto Colón Apelante V. Mennonite General Hospital, Inc. H/N/C Sistema de Salud Menonita y Otros Apelados	TA2026CE00866	<i>CERTIORARI</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala Superior de Coamo Civil Núm. AI2025CV00102 Sobre: Despido Injustificado
Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, el Juez Rivera Torres y el Juez Marrero Guerrero. Hernández Sánchez, Juez Ponente SENTENCIA En San Juan, Puerto Rico, a 7 de agosto de 2026. El 6 de julio de 2026, la Sra. Taishanett Barreto Colón (señora Barreto o la apelante) compareció ante nos, mediante un escrito intitulado <i>Petición de Certiorari</i>¹ y solicitó la revisión de una <i>Sentencia</i> que se emitió el 25 de junio de 2026 y se notificó al día siguiente, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Coamo (TPI). Mediante el aludido dictamen, el TPI juzgó que el despido de la señora Barreto estuvo justificado, por lo cual declaró Ha Lugar la <i>Solicitud de Sentencia Sumaria</i> presentada por Mennonite General Hospital, Inc. h/n/c Sistema de Salud Menonita, Hospital General Menonita Cayey, Hospital General Menonita Inc. y Hospital Menonita Corporation, Inc. (en conjunto, Menonita o el apelado). En consecuencia, desestimó con perjuicio el pleito de epígrafe. ¹ Cabe precisar que, a pesar de que la Secretaría de este Tribunal le asignó al presente caso el alfanumérico TA2026CE00866, el recurso procesal adecuado para atender este asunto es una apelación, por lo que así lo acogeremos. Sin embargo, por razones de economía procesal, se conservará la designación alfanumérica originalmente asignada.		

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

I.

El 27 de febrero de 2025, la señora Barreto presentó una *Querella* en contra de Menonita sobre discrimen y despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.* (Ley Núm. 80-1976); la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, mejor conocida como *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*, 29 LPRA sec. 146, *et seq.* (Ley Núm. 100-1959); y la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, mejor conocida como *Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo*, 29 LPRA sec. 1321, *et seq.* (Ley Núm. 69-1985).² Cabe precisar que dichas acciones fueron incoadas conforme al procedimiento sumario de reclamaciones laborales establecido por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118, *et. seq.* (Ley Núm. 2-1961).

Siendo ello así, la apelante alegó que, el 12 de octubre de 2021, comenzó a trabajar para Menonita como recepcionista en las facilidades conocidas como Hospital Menonita CIMA. Sostuvo que, para el mes de abril de 2023, se hizo disponible una plaza de Oficial de Facturación Servicios Médicos en la Oficinas Corporativas del Sistema de Salud Menonita ubicadas en Cidra. Esbozó que, solicitó ser considerada para la susodicha plaza y que al ser autorizada fue trasladada y ejerció como Oficial de Facturación Servicios Médicos hasta que fue despedida el 27 de febrero de 2024.

² Véase, Entrada Núm. 1, SUMAC TPI.

Manifestó que realizó un trabajo encomiable y que, previo a su despido, nunca fue amonestada o suspendida de su empleo por violación a las normas disciplinarias de la empresa. No obstante, señaló que, el 10 de febrero de 2024, fue objeto de una imputación de delito bajo el Artículo 3.1 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, mejor conocida como *Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica* (Ley Núm. 54-1989), 8 LPRA sec. 631, a raíz de una denuncia presentada por quién fue su pareja en aquel momento. A tales efectos, adujo que, como parte del proceso criminal, el tribunal emitió una orden de protección *ex parte* provisional, hasta que se celebrara la correspondiente vista. Así pues, sostuvo que, el 11 de febrero de 2024, se comunicó con su entonces supervisora, la Sra. Yoliana Norat (señora Norat), para informarle lo sucedido y si podía reportarse a trabajar el lunes, 12 de febrero de 2024.

En respuesta, indicó que la señora Norat le informó que no se reportara al trabajo hasta que fuera contactada por alguien de la división de Recurso Humanos. Manifestó que, en otras palabras, la reacción inicial de Menonita fue suspenderla de empleo y sueldo por haber informado la existencia de una orden de protección *ex parte* en su contra, a pesar de que la persona beneficiaria de mencionada orden no trabajaba para el apelado.

Subsiguientemente, esbozó que, el 27 de febrero de 2024, fue citada para una reunión con la Sra. Blanca Rodríguez Rivera (señora Rodríguez), Directora Corporativa de Recursos Humanos, donde le entregaron una carta de despido, la cual no hacía referencia a violación de norma o política en particular. Al respecto, esgrimió que la estaban despidiendo a raíz de la situación con su expareja, que ella notificó al patrono y la cual reiteraba su inocencia. Sostuvo que, le anunció a la señora Rodríguez que la vista preliminar de dicho caso estaba señalada pero que no se

había celebrado aún y que no había una determinación oficial del tribunal sobre si existía causa probable para acusarla de los delitos imputados.

A pesar de ello, indicó que la señora Rodríguez le informó que Menonita no tenía que esperar por una decisión del tribunal y que la podían despedir inmediatamente. Señaló que el apelado tomó la determinación antes mencionada sin realizar una investigación independiente. De igual forma, manifestó que en ningún momento Menonita escuchó su versión, ni le informó de investigación alguna que hubiese realizado para justificar el despido.

Por otra parte, sostuvo que el apelado había atendido situaciones similares y más serias de otros empleados del género masculino, que fueron objeto de imputaciones e incluso acusaciones y condenas, incluyendo empleados acusados de asesinato que no fueron despedidos de su trabajo. Además, señaló que algunos de estos empleados acudieron al trabajo con “grilletes electrónicos”. Esbozó que la única diferencia entre las situaciones anteriores y la de ella era que esta última era una mujer en una posición de menor jerarquía, lo que constituía discriminación por razón de género. Incluso, resaltó que la imputación en contra de ella culminó con una determinación de no causa para acusar, tanto en vista preliminar como en vista preliminar en alzada.

Expresó que, a raíz de su despido injustificado y discriminatorio había sufrido un severo episodio de depresión y estuvo recluida en el Hospital Psiquiátrico Panamericano el 28 de febrero de 2024, por una semana, seguido de tratamiento ambulatorio. Así, manifestó que luego de su despido, no había logrado conseguir un empleo bajo las mismas condiciones y salario que tenía en Menonita, causándole daños económicos adicionales. Puntualizó que, su despido fue injustificado y discriminatorio por

razón de ser mujer, por lo que constituía una clara violación a la Ley Núm. 100-1959, *supra* y la Ley Núm. 69-1985, *supra*. A tales efectos, razonó que los perjuicios derivados de la discriminación por sexo se estimaban en una suma no menor de \$250,000.00, partida que se duplicaba en virtud de las disposiciones de los antes dichos estatutos.

En la alternativa, manifestó que fue objeto de un despido sin mediar justa causa en violación de la Ley Núm. 80-1976, *supra*. Por lo cual, reclamó al pago de su mesada aplicando la fórmula instituida en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a. Además, solicitó una cuantía no menor del quince (15%) de la mesada.

En respuesta, el 29 de abril de 2025, Menonita presentó una *Contestación Enmendada a Querella*.³ En lo pertinente, alegó que la apelante fue despedida por justa causa ya que era objeto de una denuncia criminal en su contra por delitos imputados bajo la Ley Núm. 54-1989, *supra*, en relación con lo cual se expidió una orden de protección en su contra y se encontró causa probable para su arresto. Dicho esto, negó que el despido de la señora Barreto hubiese tenido ánimo discriminatorio alguno, sino que se debió exclusivamente a la imputación en su contra. Por lo que, razonó que la apelante no tenía, como cuestión de derecho, una causa de acción de despido injustificado o de discrimen.

Tras varios asuntos procesales, el 16 de diciembre de 2025, Menonita presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁴ Allí, alegó que era un hecho incontrovertido que el 11 de febrero de 2024, se presentó una denuncia por delito grave en contra de la señora Barreto por violación al Artículo 3.1 de la Ley Núm. 54-1989, *supra*. A su vez, señaló que tampoco estaba en controversia que en

³ Véase, Entrada Núm. 21, SUMAC TPI.

⁴ Véase, Entrada Núm. 29, SUMAC TPI.

la *Vista de Determinación de Causa Probable para Arresto* se determinó causa probable contra la señora Barreto por los delitos imputados, se le impuso una fianza y permaneció bajo supervisión electrónica.

A tales efectos, sostuvo que, luego de un análisis interno, el 27 de febrero de 2024, Menonita tomó la decisión de separar a la apelante del empleo, toda vez que los hechos imputados infringían los valores de orden públicos de la sociedad y afectaban el buen y normal funcionamiento de la empresa. De igual forma, manifestó que conforme a la jurisprudencia no estaba obligada a esperar que recayera una convicción en contra de la apelante para despedirla. Indicó que, la presunción de inocencia constituía una garantía estrictamente vinculada a los procedimientos penales, pero que no resultaba de aplicación en el ámbito laboral.

Esbozó que, la imputación de hechos graves, aunque no mediara aún convicción, justificaba la terminación de la relación de empleo, máxime cuando tales conductas afectaban valores de orden público y comprometían la operación ordinaria de Menonita. Por tal razón, arguyó que el despido de la señora Barreto estuvo plenamente justificado y sin ánimo discriminatorio al haberse acreditado la existencia de justa causa. Ante ello, solicitó que se declarara Con Lugar el petitorio sumario y, en consecuencia, desestimara el pleito con perjuicio.

Así las cosas, el 6 de febrero de 2026, la señora Barreto presentó una *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.⁵ En esta, alegó que el apelado descansó en una interpretación errónea de lo establecido en *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019) para justificar su despido. No obstante, enfatizó que las circunstancias de dicho caso diferían sustancialmente de las que nos ocupan. En específico, señaló que la conducta criminal

⁵ Véase, Entrada Núm. 34, SUMAC TPI.

imputada en *González Santiago v. Baxter Healthcare*, supra, era de mayor gravedad que las del presente pleito. Así, manifestó que fue despedida sin que apenas se formulara un pliego acusatorio por los delitos de los cuales se le denunció y que tanto en la vista preliminar como en la vista preliminar en alzada se determinó no causa probable.

De otra parte, esbozó que en la carta de despido no se identificó porción particular del reglamento que hubiera infringido que ameritara la destitución como primera sanción. Igualmente, sostuvo que Menonita no explicó como los hechos imputados reducían la eficiencia de la compañía o como eran abusivos a otros empleados cuando el denunciante no laboraba en la entidad. Además, mencionó que el récord estaba huérfano de evidencia de que el patrono hubiese realizado una investigación independiente para cerciorarse de que ella, en efecto, llevó a cabo las actuaciones imputadas en la denuncia. Por lo cual, arguyó que la solicitud de sentencia sumaria era improcedente.

El 18 de febrero de 2026, Menonita presentó una *Réplica a “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria.”*⁶ Por otra parte, el 19 de febrero de 2026, la señora Barreto presentó una *Breve Dúplica a Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria.*⁷ Examinado los escritos, el 25 de junio de 2026, el TPI emitió una *Sentencia* que se notificó al día siguiente.⁸ En primer lugar, determinó que no había controversia respecto a los siguientes hechos:

1. Taishanett Barreto Colón comenzó a trabajar para el Hospital Menonita de Aibonito el 12 de octubre de 2021.
2. El 12 de octubre de 2021, Taishanett Barreto Colón recibió las Normas Generales de Conducta del Hospital General Menonita, Inc.
3. Las Normas Generales de Conducta del Hospital General Menonita, Inc., disponen que las “normas

⁶ Véase, Entrada Núm. 37, SUMAC TPI.

⁷ Véase, Entrada Núm. 38, SUMAC TPI.

⁸ Véase, Entrada Núm. 41, SUMAC TPI.

enumeradas no son exhaustivas por lo que El Hospital podrá tomar acción correctiva por cualquier conducta similar que reduzca la eficiencia o sea abusiva de los derechos de compañeros de trabajo o de El Hospital”.

4. Las Normas Generales de Conducta del Hospital General Menonita, Inc., disponen que “El Hospital se reserva el derecho de tomar acción disciplinaria contra cualquier empleado que actúe en detrimento de los mejores intereses del El Hospital, aunque dicha acción no esté incluida específicamente en una de estas reglas”.

5. A Taishanett Barreto Colón se le denunció por violación al Artículo 3.1 de la Ley Núm. 54, en su modalidad grave, por hechos ocurridos el 11 de febrero de 2024, a las 12:12 a.m. en Aibonito, Puerto Rico.

6. El 11 de febrero de 2024 se presentó una denuncia contra Taishanett Barreto Colón por violación al Artículo 3.1 de la Ley Núm. 54, en su modalidad grave.

7. Los hechos por los que se presentaron cargos criminales contra Taishanett Barreto Colón son los siguientes: allá en y para el día 11 de febrero de 2024, y en Aibonito, Puerto Rico, ilegal, voluntaria, maliciosa, intencional y criminalmente, a propósito y con conocimiento, le rompió cristal trasero del vehículo Honda Modelo Accord 2014 con tablilla IKP-819, también rompió ambos retrovisores eléctricos, placa de protección del sistema de sonido, de la persona Abdel Álvarez González persona con quien sostuvo una relación consensual por 11 meses y no procrearon hijos, siendo este un bien apreciado del perjudicado.

8. El 11 de febrero de 2024, se encontró causa probable para arresto y se le impuso una fianza de \$20,000 y supervisión electrónica “grillete”.

9. Para el 11 de febrero de 2024, Taishanett Barreto Colón era empleada de Menonita.

10. Taishanett Barreto Colón informó a su supervisora en Menonita que se había emitido una orden de arresto en su contra y una orden de protección exparte.

11. El 27 de febrero de 2024, el Hospital Menonita de Aibonito le notificó a Taishanett Barreto Colón que estaba despedida.

12. El Hospital Menonita de Aibonito despidió a Taishanett Barreto Colón de su empleo por considerar que enfrentar un procedimiento criminal en su contra bajo la Ley Núm. 54, que culminó con una orden de protección en su contra, y la determinación de causa probable para su arresto, constituyó una violación a las Normas Generales de Conducta del Hospital General Menonita, Inc.

Conforme a las determinaciones de hechos antes expuestas, la prueba presentada, así como el derecho aplicable concluyó que el despido de la señora Barreto estuvo justificado. Juzgó que la conducta imputada en la denuncia, unida a la determinación judicial de causa probable para arresto, la imposición de condiciones restrictiva de libertad y la expedición de una orden de protección, constituían elementos de tal seriedad y naturaleza que justificaban la determinación patronal. Así, expuso que en *González Santiago v. Baxter Healthcare*, supra, se resolvió que un patrono podía despedir al empleado cuando era acusado y que, para efectos del TPI, esto incluía la presentación de una denuncia y la expedición de una orden de protección.

De igual forma, determinó que la apelante no había identificado disposición legal, reglamentaria o contractual que impusiera el requerimiento de una investigación independiente previo a la destitución. A tales efectos, concluyó que el despido de la señora Barreto estuvo mediado por justa causa, por lo que no procedían las reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80-1976, supra, Ley Núm. 100-1959, supra, ni las de la Ley Núm. 69-1985, supra. En consecuencia, acogió la solicitud de sentencia sumaria y declaró No Ha Lugar a la *Querella*.

Inconforme, el 6 de julio de 2026, la apelante presentó el recurso de epígrafe y formuló el siguiente señalamiento de error:

Erró manifiestamente el TPI al determinar que la mera determinación de causa probable para el arresto, sin más, constituye justa causa para despedir a un empleado de la empresa privada, teniendo este menos derecho que un empleado del servicio público en circunstancias similares.

Atendido el recurso, el 7 de julio de 2026, emitimos una *Resolución* concediéndole a la parte apelada hasta el 28 de julio de 2026 para presentar su alegato. Oportunamente, la parte apelada presentó su *Alegato en Oposición* [...] y negó que el TPI cometiera el

error que la señora Barreto le imputó. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a atender el asunto ante nos. *Veamos.*

II.

-A-

En esencia, como mencionamos anteriormente, el principio rector de las Reglas de Procedimiento Civil es proveerles a las partes envueltas en un pleito legal, una solución justa, rápida y económica en todo procedimiento. Regla 1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.1. El mecanismo de sentencia sumaria provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, hace viable este objetivo en aquellos casos en que surja de forma clara que no existen controversias materiales de hechos que requieren ventilarse en un juicio plenario y el derecho así lo permita.

Conforme a la Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, *supra*, se dictará sentencia sumaria “si las alegaciones, deposiciones, contestaciones e interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente, y, además, si el derecho aplicable así lo justifica”. A estos efectos, el foro judicial tiene la potestad para disponer de asuntos pendientes sin la necesidad de celebrar un juicio, esto debido a que lo que restaría sería aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 676 (2018).

Es menester destacar que, solo procede dictar sentencia sumaria cuando surge claramente que el promovido no puede prevalecer y que el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012). Por lo tanto, no procede dictar sentencia sumaria cuando no existe una clara

certeza sobre todos los hechos materiales en la controversia. Íd. Aun así, “[c]ualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, sino que tiene que ser una cuestión que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Aponte Valentín et al. v. Pfizer Pharm.*, 208 DPR 263, 277 (2021).

La Regla 36.2 de Procedimiento Civil, *supra*, permite que cualquier parte presente una moción, basada en declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación. Al solicitar dicho remedio, la parte que promueve la sentencia sumaria “deberá establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material, o sea, sobre ningún componente de la causa de acción”. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 326 (2013).

Por su parte, la parte que se opone a la sentencia sumaria no puede tomar una actitud pasiva y descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, *supra*, pág. 677. Por el contrario, esa persona viene obligada a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente en su solicitud puesto que, si incumple con lo antes mencionado corre el riesgo de que se dicte sentencia es su contra. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013). Específicamente, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, expone los criterios que debe cumplir la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria. Al amparo de dicha regla, en la oposición a la solicitud de sentencia sumaria el promovido debe, como parte de su carga desglosar los hechos sobre los que aduce que no existe

controversia, y, además para cada uno de ellos debe especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya.

En síntesis, no procede dictar sentencia sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales en controversia; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción de sentencia sumaria una controversia real sobre algún hecho material y esencial; (4) como cuestión de derecho no procede. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, 757 (2012).

Ahora bien, según *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004) este Foro Apelativo utilizará los mismos criterios que el TPI al determinar si procede una sentencia sumaria. Sin embargo, el Tribunal Supremo especifica que, al revisar la determinación de primera instancia sólo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el TPI. Íd., págs. 334-335. Además, sólo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. Íd, pág. 335. Es decir, no podemos adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa, ya que esta tarea le corresponde al TPI. Íd.

Por otro lado, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015), el Tribunal Supremo estableció que al revisar una determinación del TPI en la que se concedió o denegó una moción de sentencia sumaria debemos: (1) examinar de *novo* el expediente; (2) revisar que la moción de sentencia sumaria y su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y con los discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. J. Montalvo, supra*; (3) en el caso de una revisión de una sentencia dictada sumariamente, debemos revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia, y de haberlos, exponer concretamente cuáles están en controversia y cuáles no; y

(4) de encontrar que los hechos materiales no están en controversia, debemos revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho. *Rivera Matos, et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010, 1025 (2020).

-B-

La Ley Núm. 80-1976, *supra*, fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. A su vez, procura desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorga a los trabajadores remedios justicieros y consustanciales con los daños causados por un despido injustificado. Véase: Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80-1976, *supra*.; SLG *Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 424. Ello ya que, en la relación obrero-patronal, los trabajadores son la parte más débil. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 618 (2009). Así, la referida disposición legal “garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono –además del sueldo devengado– en caso de ser despedido sin justa causa”. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011).

Cabe precisar que, la Ley Núm. 80-1976, *supra*, no define el término justa causa. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572 (2001). Sin embargo, enumera una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado. Íd. Al respecto, el Artículo 2 de referido cuerpo de normas estatuye, entre otras cosas, que se consideran justa causa para el despido:

(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. 29 LPRA sec. 185b.

Igualmente, en *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 297 (2019), se estableció que el ser acusado por un delito grave constituía justa causa para la separación del empleo. Esto, toda vez que la presunción de inocencia solo aplicaba en los procesos criminales y no se extendía al ámbito laboral. *Íd.*, pág. 295. Así, exigirle a un patrono que mantuviese a un empleado, independientemente de la etapa que se encuentre el procedimiento criminal, sería imponerle una carga irrazonable. *Íd.*, pág. 297. Sobre todo, cuando la retención del empleado afectaría la estabilidad del entorno laboral y el buen funcionamiento de la empresa. *Íd.*, págs. 297-298.

-C-

Como cuestión de umbral, el Artículo II, Sec. 1 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley, por lo cual, proscribe el

discrimen por motivo de sexo, *inter alia*. Art. II, Sec. 1, Const. E.L.A., LPRA, Tomo 1. Al tenor de este y otros preceptos constitucionales, la práctica de discriminar por razones de sexo⁹ ha sido proscrita en el ámbito laboral mediante la adopción de varias leyes tales como, la Ley Núm. 69-1985, *supra* y la Ley Núm. 100-1959, *supra*.

La Ley Núm. 100-1959, *supra*, fue aprobada con el propósito de ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. El estatuto prohíbe el discrimen en el empleo de un patrono contra un empleado por razón de su raza, edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación o ideas políticas y religión. (Énfasis suplido) *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 121. La finalidad no es otra “que la erradicación de las prácticas discriminatorias en el empleo propiciando así mayor igualdad de oportunidades en el empleo”. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 69 (2008).

Esta ley igualmente establece una presunción a favor del empleado despedido que presenta su caso. Ahora bien, la presunción establecida es para facilitarle al empleado el probar su caso, no para relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774 (2000). Así las cosas, la Ley Num.100-1959, *supra*, contiene una presunción que, unida al concepto de caso *prima facie*, establece un esquema procesal que el Tribunal Supremo ha descrito como sigue:

1. El empleado deberá presentar prueba, primero, de que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que la acción se realizó sin justa causa, y tercero, algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen según la cual reclama. Una vez el empleado cumple con esta primera etapa procesal, surge la

⁹ La Ley Núm. 22-2013 enmendó parte de la legislación laboral sobre discrimen para añadir la causa de discrimen por identidad de género y orientación sexual.

presunción de discrimen del Art. 3 sin que tenga que probar el acto discriminatorio directamente. En esta etapa, el peso de la prueba cambia y recae sobre el patrono. Si el patrono no presenta prueba suficiente para rebatir la presunción, se entenderá que el empleado ha probado su caso. [...]

2. Sin embargo, para defenderse y así rebatir esta presunción, el patrono tiene varias alternativas. Éste puede presentar prueba que derrote el hecho básico; esto es, que el despido fue justificado o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos. [...]

3. Una vez el patrono rebate la presunción de discrimen, y sólo en este caso, el trabajador debe continuar su caso sin el beneficio probatorio de la presunción; esto es, presentar evidencia concreta que pruebe que realmente hubo discrimen. (subrayado nuestro) *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 815-816 (2009).

Por su parte, el Artículo 3 de la Ley Núm. 69-1985, 29 LPRA sec. 1323, prohíbe las represalias por discrimen por razón de sexo y establece como práctica ilegal el que un patrono “suspenda, rehúse emplear, o despida” a cualquier empleado por razón de su sexo. Según indubitadamente surge de su Exposición de Motivos, la explícita intención de la referida ley, “es garantizar la igualdad de derecho al empleo tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de los que promueven el discrimen”. Al igual que el origen de la prohibición constitucional sobre discrimen por razón de sexo, tuvo como norte, “reconocer el advenimiento de la mujer a la plenitud del derecho y a la igualdad de oportunidades con el hombre”. *Ex parte AAR*, 187 DPR 835, 865 (2013). Asimismo expresamente tuvo el objetivo de, “requerir el estricto cumplimiento del derecho de la mujer a tener igualdad en el empleo y que no se discrimine por razón de su sexo”. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 69-1985, *supra*. Añádase que el Artículo 2 de la Ley Núm. 69-1985, 29 LPRA sec. 1322, define el concepto “Por razón de sexo” de la siguiente manera:

Incluye, pero no se limita, debido a o en base de embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas;

y las mujeres afectadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo, incluyendo el recibir beneficios bajo los programas de beneficios marginales, como otras personas que no estén afectadas del mismo modo, pero que sean similares en su habilidad o inhabilidad para trabajar.

Así, toda persona, patrono u organización obrera que violente las prohibiciones de dicho cuerpo de normas, incurrirá en responsabilidad civil “por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo”. Art. 21 de la Ley Núm. 69-1985, 29 LPRA sec. 1341; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, 175 DPR 668, 682 (2009).

III.

Mediante su único señalamiento de error, la señora Barreto arguyó que el TPI incidió al concluir que la mera determinación de causa probable para arresto, sin más, constituía justa causa para despedir a un empleado de la empresa privada, lo cual implicaba que este ostentaba menos derecho que un empleado de servicio público en circunstancias similares. No le asiste la razón.

En el presente caso no existe controversia material sobre los hechos pertinentes. En particular, las partes no disputan que la apelante fue denunciada por infracción al Artículo 3.1 de la Ley Núm. 54-1989, *supra*, en su modalidad grave; que un magistrado determinó causa probable para su arresto; que se le impuso una fianza de \$20,000.00, supervisión electrónica mediante un grillete y una orden de protección *ex parte*; que la propia apelante informó tales circunstancias a su patrono; y que Menonita determinó despedirla el 27 de febrero de 2024 mientras dicho procedimiento criminal continuaba pendiente. Así, la controversia planteada es estrictamente jurídica, a saber, si bajo esas circunstancias el despido estuvo mediado por justa causa.

La apelante sostiene que una determinación de causa probable para arresto no constituye una determinación judicial de que los hechos imputados realmente ocurrieron, pues responde al estándar probatorio aplicable en la Regla 6 de Procedimiento Criminal, 34 LPRA Ap. II, R. 6, el cual es inferior al de la preponderancia de la prueba. Además, argumenta que Menonita no podía justificar el despido amparándose únicamente en esa determinación ni en una disposición residual de su reglamento interno, sin demostrar cómo los hechos imputados afectaban el funcionamiento de la empresa o sin realizar una investigación independiente que corroborara la conducta imputada.

No obstante, tales planteamientos no encuentran apoyo en nuestro ordenamiento jurídico. Al resolver esta controversia, resulta determinante lo resuelto por el Tribunal Supremo en *González Santiago v. Baxter Healthcare*, supra. Allí se reconoció que un patrono puede despedir justificadamente a un empleado cuando este enfrenta acusaciones por un delito grave, aun cuando el proceso penal no haya culminado y no exista una convicción. El Tribunal Supremo explicó que la presunción de inocencia constituye una garantía propia del proceso penal y no limita las decisiones administrativas o laborales que un patrono razonablemente deba adoptar para proteger el buen funcionamiento de su empresa. Íd., págs. 297-298. Asimismo, advirtió que exigir al patrono retener al empleado independientemente de la etapa en que se encuentre el procedimiento criminal le impondría una carga irrazonable. Íd., pág. 297.

Conforme a la norma antes expuesta, concluimos que el TPI aplicó correctamente el derecho al determinar que el despido de la apelante estuvo mediado por justa causa. Nótese que, al momento en que Menonita tomó la decisión de despedir a la señora Barreto,

existía una denuncia por un delito grave bajo la Ley Núm. 54-1989, *supra*; un magistrado había determinado causa probable para su arresto; se le había impuesto una fianza de \$20,000.00, supervisión electrónica mediante un grillete y una orden de protección *ex parte*. Es decir, el patrono tomó su determinación mientras el procedimiento criminal permanecía vigente y con base en las circunstancias objetivas que existían en ese momento.

En ese contexto, no resulta determinante que posteriormente se hubiera dictado una determinación de no causa en vista preliminar y en vista preliminar en alzada. Como expresamente reconoció el Tribunal Supremo en *González Santiago v. Baxter Healthcare*, *supra*, la razonabilidad de la actuación patronal no depende del desenlace del procedimiento criminal, sino de las circunstancias existentes al momento de la decisión. Exigirle al patrono esperar a que culminara el proceso penal para entonces determinar si procedía el despido equivaldría a imponerle la carga irrazonable que nuestro Máximo Foro rechazó en ese caso.

Asimismo, coincidimos con el TPI en que la apelante no señaló disposición legal, reglamentaria o contractual alguna que impusiera a Menonita el deber de realizar una investigación independiente antes de adoptar la medida disciplinaria. Tampoco la norma establecida en *González Santiago v. Baxter Healthcare*, *supra*, condiciona la existencia de justa causa a que el patrono lleve a cabo una investigación adicional cuando la decisión descansa en la existencia de un procedimiento criminal por un delito grave y en determinaciones judiciales emitidas dentro de este.

Finalmente, una vez concluimos que el despido estuvo mediado por justa causa, tampoco prosperan las reclamaciones instadas al amparo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, Ley Núm. 100-1959, *supra*, y la Ley Núm. 69-1985, *supra*. La apelante no

presentó evidencia que estableciera una controversia material de hecho respecto a que la determinación patronal obedeciera a un discrimen por razón de sexo, más allá de sus alegaciones. En consecuencia, al no existir controversias materiales de hecho y haber aplicado correctamente el derecho, el TPI actuó correctamente al dictar sentencia sumaria a favor de Menonita. Por ello, el error señalado no fue cometido y procede confirmar la sentencia apelada.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, **confirmamos** el dictamen apelado.

Notifíquese.

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