ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

JESÚS M. RODRÍGUEZ VILA APELANTE V. WYNDHAM GRAND RIO MAR BEACH RESORT & SPA Y OTROS APELADO	KLAN202100994	*Apelación* procedente del Tribunal Primera Instancia, Sala Superior de Rio Grande CIVIL NÚM.: N3CI2016-00554 SOBRE: DAÑOS Y PERJUICIOS

Panel integrado por su presidenta la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de febrero de 2022.

Comparecen ante esta Curia el Sr. Jesús Rodríguez Vilá, la Sra. Doris T. Nieves López, y la sociedad de gananciales compuesta por ambos (parte Apelante), y nos solicitan la revocación de una sentencia emitida el 17 de septiembre de 2021, notificada el día 20 del mismo mes y año, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Fajardo (TPI o foro apelado). Mediante el referido dictamen el TPI declaró *ha lugar* una moción de sentencia sumaria presentada por Wyndham Grand Río Mar Beach Resort & SPA (Wyndham) y en consecuencia desestimó con perjuicio la demanda presentada por la parte Apelante.

Tras el análisis del recurso, por los fundamentos que expresamos a continuación, *confirmamos* la sentencia apelada.

-I-

Iniciamos exponiendo una relación de los hechos relevantes a la disposición del recurso.

El 7 de octubre de 2016, el Sr. Rodríguez presentó una demanda sobre daños y perjuicios en contra de Wyndham, empresa para la cual trabajaba. Incluyó como parte demandada a Juan J. Bauzá, exconsultor del campo del golf, a Erik Krahn, supervisor directo del Sr. Rodríguez, y a Jamie West, director del Country Club, a todos en carácter personal y como oficiales de la compañía. Entre las alegaciones de la demanda, hizo constar que luego de rechazar una posición de "Teaching Professor", el Sr. Rodríguez fue relegado y se le asignaron tareas inferiores que no iban acorde con su posición. Añadió, que le nombraron de jefe al Sr. Krahns quien no mantenía ningún tipo de comunicación con éste, creando un ambiente hostil. Adujo, que entendía que las actuaciones de los apelados eran unas discriminatorias por razón de su edad y que todo lo anterior le había causado daños y angustias mentales.

Por su parte, Wyndham presentó su contestación a la demanda, en la cual negó la mayoría de las alegaciones en su contra. Entre las defensas afirmativas presentadas se encuentran: que la demanda dejaba de exponer hechos que justificaran la concesión de un remedio a favor de éste; que el Sr. Rodríguez no tenía una causa de acción por discrimen por razón de edad, Ley 100, *infra*, ni por ninguna otra razón prohibida en ley; y que tampoco tenía una acción de daños y perjuicios.

El 12 de septiembre de 2017, el Sr. Rodríguez presentó una demanda enmendada en la que incluyó a su esposa, la Sra. Nieves, y a la sociedad de gananciales

compuesta por ambos, como parte demandante, quienes alegaron haber sufrido daños. Como parte codemandada añadió a Kerania Olmo, directora de Recursos Humanos y a Johanna Vargas, asistente de directora de Recursos Humanos, a ambas en su carácter personal y como oficiales de Wyndham. De otra parte, añadió una reclamación por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA seccs. 185 *et seq*. (Ley 80). Adujo que posterior a la radicación de la demanda le asignaron tareas que anteriormente no le habían sido asignadas y acrecentó el hostigamiento laboral. Alegó que se desató una persecución inmediata donde constantemente se reclamaba su presencia para hacerle reclamos sin fundamento legal. Arguyó, que se le requirió reportarse semanalmente con los coapelados para informar el estado de las tareas asignadas, donde le informaban que su desempeño iba mejorando, no obstante, fue despedido en el mes de julio de 2017.

Oportunamente, Wyndham contestó la demanda enmendada. En síntesis, sostuvo que el Sr. Rodríguez fue despedido por justa causa debido a su reiterado incumplimiento con las prácticas y procedimientos de la compañía, así como su pobre desempeño, razón por la cual el 29 de marzo de 2017 fue colocado en un Plan de Mejoramiento (PIP) por un periodo de dos meses, hasta el 26 de mayo de 2017. Durante dicho periodo se monitoreaba el desempeño del Sr. Rodríguez y le brindaron las herramientas para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades. No obstante, pasado el término de dos (2) meses, el Sr. Rodríguez no mostró mejoría alguna. A pesar de ello, y en ánimo de brindarle una oportunidad adicional, el PIP fue extendido por un periodo de un (1)

mes, a vencer el 15 de julio de 2017. Alegó, que no obstante, el Sr. Rodríguez no aprovechó las oportunidades brindadas, y por el contrario, continuó desempeñándose por debajo de las expectativas razonables de la compañía. Finalmente, sostuvo, que habiendo sido despedido el Sr. Rodríguez por justa causa, éste no podía probar que existiera intención discriminatoria o en represalias por parte de Wyndham. Reiteró las defensas afirmativas antes presentada e incluyó que no se configuró ni procedía causa de acción alguna al amparo de la Ley 115, *infra,* ni al amparo de la Ley 80 pues su despido estuvo justificado.

El 26 de noviembre de 2018, habiendo culminado el procedimiento de descubrimiento de prueba, Wyndham presentó una moción de sentencia sumaria solicitando la desestimación de todas las reclamaciones en su contra. Incluyó ciento setenta y ocho (178) hechos como incontrovertidos e incluyó sesenta y ocho (68) documentos en evidencia.

El 28 de diciembre de 2018, la parte apelante presentó una oposición a la solicitud de sentencia sumaria. En la parte intitulada *Argumentación sobre la introducción*, la parte apelante sostuvo, entre otras cosas, lo siguiente:

> […]
>
> El patrón de hostigamiento laboral fue uno tal que el codemandante fue relegado a realizar funciones que no le correspondían y que no iban a la par con sus conocimientos ni para lo cual había sido empleado e inclusive colocarlo en plan de mejoramiento, cuando su trayectoria era de excelencia.
>
> El Sr. Erick Kranhs, quien fue asignado a supervisar las labores del codemandante, convirtió sus funciones en unas detrimentales y carentes de liderazgo, pues sometió al compareciente a un estado de persecución tal,

> que el codemandante se vio afectado en su orgullo profesional y todo su entorno familiar fue alterado, máxime a su edad, siendo penalizado por ello abiertamente y por ende discriminado y provocando los daños alegados como reclamados, lo cual, de por sí, constituye un punto de controversia a ser dilucidada, por haber posiciones encontradas de ambas partes, en un juicio en su fondo ante un juez que aquilate la prueba y determine credibilidad. Es importante significar que ninguno de los Exhibits presentados por los demandados en su Moción eliminan la existencia de controversia en este caso, muy por el contrario, lo ponen de relieve a la luz de las mismas alegaciones del demandado…"

En la discusión de los asuntos litigiosos en controversia y causas de acción sobre las que se solicita la sentencia sumaria, la parte apelante sostuvo lo siguiente:

> "Si la parte demandada incurrió en actuaciones discriminatorias, culposas, negligentes y dolosas al despedir injustificadamente al demandante."

Sostuvo que no procedía la solicitud de sentencia sumaria pues existían elementos que conducían a una controversia real, por lo que correspondía en ley que ambas partes presentaran su prueba y el tribunal acreditara en un juicio su credibilidad. Así pues, incluyó una discusión sobre el derecho aplicable a la solicitud de sentencia sumaria. Anejó a su solicitud: (1) un documento titulado "*Dismissal and Notice of Rights*"; (2) una declaración jurada suscrita por el Sr. Rodríguez; y, (3) una misiva con fecha del 24 de junio de 2016, dirigida al Sr. Jaime West.

El 23 de enero de 2019, Wyndham presentó una réplica a la oposición presentada. En síntesis, mediante el referido escrito, Wyndham expuso lo siguiente: (1) que la oposición presentada por la parte apelante no cumplía con los requisitos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil; (2) que se dieran por admitidos los hechos no

controvertidos expuestos en la solicitud de sentencia sumaria; (3) que el TPI se abstuviera de considerar los documentos anejados en evidencia en la oposición a la sentencia sumaria toda vez que éstos no hacían referencia a hecho alguno ni establecían la existencia de controversia alguna; (4) que no se considerara la declaración jurada suscrita por el Sr. Rodríguez por ser inconsistente con su declaración bajo juramento previa; y, (5) que se dieran por renunciadas las causas de acción de represalias, hostigamiento laboral y daños y perjuicios.

Posteriormente, el 2 y 28 de mayo de 2019, el TPI celebró vistas en la cual ambas partes argumentaron los hechos y el derecho aplicable al caso.

El 20 de septiembre de 2021, el TPI notificó la sentencia de la cual recurre la parte apelante. Mediante el referido dictamen, el TPI determinó que la parte apelante no controvirtió los hechos presentados por Wyndham en la solicitud de sentencia sumaria, los cuales estaban sustentados por la evidencia anejada, y los cuales hizo formar parte de las determinaciones de hechos de la sentencia. En síntesis, el foro apelado concluyó:

Procedencia de la sentencia sumaria

- La parte apelante descansó únicamente en alegaciones generalizadas de que existió un alegado discrimen o despido injustificado para sustentar su posición de que existía controversia de hechos. No logró demostrar de forma detallada, específica y sustentada en prueba, conforme al estado de derecho vigente, que existía una controversia de hechos medulares.[1]

[1] El TPI puntualizó que ni la declaración jurada suscrita por el Sr. Rodríguez, ni la carta de éste dirigida al Sr. West, establecieron que existía una controversia real de hechos materiales. Añadió que en su declaración jurada el Sr. Rodríguez se

- La parte apelante no sometió una relación concisa y organizada con referencia a los párrafos enumerados por Wyndham, de los hechos esenciales y pertinentes que estaban realmente y de buen fe en controvertidos conforme a la Regla 36.3(b) (2) de Procedimiento Civil.

Despido Injustificado (Ley 80)

- Fueron las propias actuaciones del apelante las que motivaron su despido y no fue por mero capricho de su patrono. La "abundante prueba" presentada en la solicitud de sentencia sumaria estableció que previo a ser despedido, se siguió un proceso de disciplina progresiva y discusión de normas y políticas de Wyndham para lograr que éste cumpliera con sus responsabilidades. No obstante, todas las oportunidades brindadas previo a su despido, el Sr. Rodríguez continuó incurriendo en conducta en violación a las normas y procedimientos de Wyndham.[2]

Discrimen por Edad (Ley 100)

- La reclamación de discrimen por edad se fundamenta en que al momento de su despido el Sr. Rodríguez tenía setenta y siete (77) años y que sus supervisores lo sabían. No obstante, de los hechos incontrovertidos surge que éste fue contratado por Wyndham a solo cuatro (4) días de cumplir setenta y cuatro (74) años, siendo ya una persona de edad avanzada, y que solo transcurrieron tres (3) años a la fecha de su despido. El hecho de que el Sr. Rodríguez tuviera una edad similar al momento de su contratación que la edad que tenía al momento de su despido opera en contra de una inferencia de discriminación pues desafía todo sentido lógico el que existiera un ánimo discriminatorio inmediatamente después de su reclutamiento pero no al momento de su contratación.
- El Sr. Rodríguez se limitó a alegar que las actuaciones de Wyndham de disciplinarlo le eran perjudiciales y que dichos actos fueron

---

limitó a realizar alegaciones conclusorias sin hechos específicos que las apoyaran, además de ser contrarias a su testimonio bajo juramento.

[2] El foro apelado enfatizó que en por lo menos en trece (13) ocasiones el Sr. Rodríguez fue amonestado y/o apercibido por sus faltas a las políticas y procedimientos de la compañía, y aun así continuó desempeñándose por debajo de los estándares establecidos por la compañía. En consecuencia, fue colocado en un plan de mejora de desempeño por sesenta (60) días, el cual fue extendido por un mes más, y al no haber mejoría, Wyndham determinó despedirlo.

cometidos porque tenía setenta y ocho (78) años.[3] Sin embargo, éste admitió que carecía de evidencia para establecer que existía una relación causal entre su edad y los actos que entendía que le fueron perjudiciales.

Reclamaciones de represalias, hostigamiento laboral y de daños y perjuicios bajo el artículo 1802 del Código Civil.

- Ninguna de las reclamaciones antes reseñadas fue ni medianamente discutidas por la parte apelante en la oposición de sentencia sumaria. Concluyó que nunca fue intención de la parte apelante levantar tales causas de acción en contra de Wyndham, o como mínimo, renunció a las mismas. No obstante el TPI hizo una evaluación de cada una de las reclamaciones reseñadas y el derecho aplicable, y determinó que ninguna procedía.

- Surgía de los hechos incontrovertidos, que si bien el apelante recibió amonestaciones con posterioridad a la presentación de la demanda, no era menos cierto que antes de la presentación de la demanda, e incluso de la contratación de el Sr. West y el Sr. Krahns, el apelante ya había recibido amonestaciones por razón de su incumplimiento con las políticas y procedimientos, así como por su pobre desempeño. Las acciones disciplinarias dadas al apelante, así como del PIP en el cual éste fue colocado, estuvieron basadas en la conducta impropia desplegada por el demandante en el desempeño de sus deberes y en su incumplimiento con las políticas y procedimientos de la Compañía. No existe evidencia que dichas actuaciones del patrono estuviesen de modo alguno relacionados con la presentación de la demanda.

- De los hechos no controvertidos, no solo no existe proximidad temporal alguna entre la actividad protegida y las alegadas acciones adversas, sino que Wyndham, a través de sus gerenciales, tuvo una razón legítima y no discriminatoria para las decisiones tomadas respecto al apelante. Las declaraciones del apelante durante su deposición refuerzan la validez del curso seguido por Wyndham.

- Aun de entenderse que la parte apelante ha presentado una reclamación por alegado

[3] A la fecha del despido el Sr. Rodríguez tenía setenta y siete (77) años.

> hostigamiento laboral, la misma es improcedente pues tal reclamación no existía al momento de su empleo con Wyndham.
>
> **Reclamaciones contra demandados en su carácter personal (Krahn, West, Olmo y Vargas)**
>
> - No existe en nuestro ordenamiento jurídico responsabilidad individual bajo la Ley 115 ni bajo la Ley 80. El Apelante no proveyó evidencia alguna de trato discriminatorio de parte de ninguno de los codemandados en su carácter individual. Todo lo contrario, éste indicó que siempre lo trataron bien y de manera respetuosa. Por tanto, procede la desestimación de las alegaciones en contra de los coapelados.
>
> **Reclamaciones de familiares**
>
> - Al ser la causa de acción de la esposa del Sr. Rodríguez y de la sociedad legal de gananciales una contingente, la misma no procede pues Rodríguez no fue objeto de discrimen en el empleo al amparo de la Ley 100, Ley 115, ni de ninguno otro estatuto.

En consecuencia, desestimó con perjuicio y en su totalidad, las reclamaciones de la parte apelante.

Inconforme, la parte apelante presentó una moción de desestimación. Entre los argumentos presentados, la parte apelante sostuvo que se había celebrado una vista de argumentación sobre la solicitud de sentencia sumaria donde había expuesto "al efecto detalladamente nuestra posición y evidencia documentada, que debe ser parte del análisis de este caso, al efecto." En dicho escrito, reiteró lo sostenido en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria y discutió el derecho aplicable.

El TPI declaró no ha lugar la solicitud de reconsideración. Insatisfecha, la parte apelante acude ante esta Curia y expone el siguiente señalamiento de error:

> Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar sentencia sumaria, desestimando con perjuicio

la demanda en contra de Wyndham Grand Rio Mar Beach Resort & SPA y otros.

-II-

A.

La moción de sentencia sumaria es un mecanismo procesal que propicia la solución justa, rápida y económica de las controversias en las cuales la celebración de un juicio en su fondo resulta innecesario.[4] La Regla 36.1 de Procedimiento Civil dispone que la solicitud debe estar fundamentada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que así el tribunal esté en posición de dictar la sentencia sumariamente a su favor.[5] Por consiguiente, procederá unicamente en los casos donde no existan controversias reales y sustanciales sobre los hechos materiales y pertinentes de la reclamación y, además, si el derecho aplicable lo justifica.[6]

Según nuestro ordenamiento, un hecho material se define como "aquel que pueda afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable".[7] Además, se ha establecido que la controversia sobre los hechos materiales deberá ser real, "por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria".[8] Así, para que una duda pueda derrotar la adjudicación de una controversia por la vía sumaria será necesario que ésta

---

[4] *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020); *Meléndez González* v. *M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015).
[5] 32 LPRA Ap. V, R. 36.
[6] *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).
[7] *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).
[8] *Id.*, a las págs. 213-214.

permita "concluir que existe controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes".[9]

Respecto a los hechos relevantes sobre los cuales se plantea la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente tendrá el deber de enumerar los hechos sobre los cuales aduce que no existe controversia y especificar la página o el párrafo de la declaración jurada o de aquella otra prueba admisible en evidencia que sustente sus alegaciones.[10] A su vez, se debe desprender de la solicitud que no existe controversia sustancial o real en cuanto a los hechos materiales, es decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción.[11]

Por su parte, la parte promovida, quien se opone a la vía sumaria, **tendrá la obligación de detallar la evidencia admisible que sustenta la impugnación a cada párrafo enumerado por el promovente que entienda está en controversia.**[12] Es decir, no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, **sino que deberá contestar en forma detallada y específica, como lo hiciera la parte solicitante y controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial.**[13] De no controvertir los hechos según prescribe la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, se podrán dar los hechos por admitidos y se dictará sentencia sumaria en su contra cuando así proceda como cuestión de derecho.[14] (Énfasis nuestro.)

---

[9] *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*, a la pág. 110.
[10] *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*, a la pág. 432.
[11] *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 110.
[12] *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018).
[13] *Id.*
[14] 32 LPRA Ap., R. 36.3 (c).

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento, que el tribunal deberá realizar hacer un análisis ponderado a la hora de determinar si procede o no una solicitud de sentencia sumaria. El principio rector que debe guiar al foro primario en la determinación sobre si procede o no la solicitud es "el sabio discernimiento, ya que mal utilizada puede prestarse para privar a un litigante de su día en corte, principio elemental del debido proceso de ley".[15]

Al dictar una sentencia sumaria el tribunal debe: (1) analizar los documentos anejados a la solicitud de sentencia sumaria, los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar si el oponente controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.[16]

Así, no procederá dictar una sentencia sumaria cuando: (1) existan hechos materiales controvertidos; (2) existan alegaciones afirmativas en la demanda que no hayan sido refutadas; (3) surja una controversia real sobre algún hecho material de los propios documentos que se acompañan con la moción; o (4) como cuestión de derecho no proceda.

Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que no es aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad es

---

[15] *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, *supra*, págs. 327-328.
[16] *S.L.G. v. S.L.G.*, 150 DPR 171, 194 (2000).

esencial y está en disputa.[17] Sin embargo, **"esto no impide utilizar el mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención[,] […]cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales.**"[18] (Énfasis nuestro.)

En cuanto al estándar de revisión, los foros revisores tendrán el deber de examinar *de novo* la sentencia resuelta por la vía sumaria. El estándar de revisión judicial de las sentencias adjudicadas sumariamente responde a la intención de cumplir con el contenido de la Regla, pues independientemente del resultado de la moción, su adjudicación "tiene el efecto de establecer los hechos que están controvertidos y aquellos que no lo están".[19]

Cónsono con lo anterior, el Tribunal de Apelaciones deberá: 1) examinar *de novo* el expediente y aplicar los criterios establecidos mediante la Regla 36 de Procedimiento Civil y la jurisprudencia; 2) revisar que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como su oposición, cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida regla; 3) revisar si existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia establecida en la Regla 36.4, *supra*, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró controvertidos y cuáles están incontrovertidos; y 4) de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, deberá proceder a revisar *de*

---

[17] *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).
[18] *Id.*
[19] *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, *supra*.

novo si el foro primario aplicó correctamente el derecho a la controversia.[20]

B.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,[21] conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, ofrece una valiosa protección para aquellos empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado y despedidos injustificadamente de su empleo.[22] Además, busca proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten al patrono de despedir a sus empleados injustificadamente.[23] Por su carácter reparador, esta ley debe ser interpretada de manera liberal y favorable al empleado.[24]

La referida pieza legislativa le otorga una indemnización a aquellos empleados o empleadas que: (1) estén contratados sin un tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa.[25]

Cuando un empleado es despedido injustificadamente, tiene derecho a una indemnización denominada como la

---

[20] *Roldan Flores v. M. Cuebas et al., supra.*
[21] La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 26 de enero de 2017, Ley Núm. 4-2017, cuya vigencia es inmediata, enmendó varios artículos de la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* No obstante, en su Art. 1.2 dispone que su aplicación será prospectiva: "[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta". Así pues, la adjudicación de la presente controversia se rige por la Ley Núm. 80 y no por la Ley Núm. 4-2017.
[22] *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 36 (2020).
[23] *Id; Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero et al. v. Cabrera Roig et al.*, 191 DPR 649, 650 (2014).
[24] *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).
[25] *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, *supra*; *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

mesada.[26] El Art. 1 de la Ley 80, *supra*, establece la fórmula para computar la mesada, por lo que de no haber "alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios", ésta constituye el remedio exclusivo para el obrero. La cantidad de la mesada dependerá del sueldo del obrero y los años de servicio.[27]

El despido del empleado ocurre cuando el patrono, de forma unilateral, rompe el contrato que celebró con el empleado.[28] Ahora bien, no todo despido conlleva una reclamación por despido injustificado. A tales efectos, el Art. 2 de la Ley Núm. 80 define "justa causa" para un despido como "[a]quella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono".[29] También, se considerarán justa causa para el despido "[a]quellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento […]".[30] A su vez, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, expone una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa. En particular, dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

> (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

---

[26] *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Company, Inc.*, 206 DPR ___, 2021 TSPR 12 del 4 de febrero de 2021.
[27] *Id.*
[28] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).
[29] 29 LPRA sec. 185b.
[30] *Id.*

> siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. […][31]

Cónsono con lo anterior, la referida ley aclara que "[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento".[32] Sin embargo, se ha permitido que los patronos adopten aquellos reglamentos y normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa.[33] Sobre esto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó en *Srio. del Trabajo* v. *G.P. Inds., Inc.* 153 DPR 223 (2001) que:

> un patrono tiene 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. […] Tales evaluaciones tienen que ser razonables. […] De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras.

Mediante estos reglamentos, el patrono podrá definir las faltas que, por su gravedad, constituyan una justificación para utilizar el despido como sanción. No obstante, para que las violaciones de las normas de empleo constituyan justa causa para el despido, el patrono deberá demostrar: (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) que le suministró una copia escrita de las normas al empleado; y (3) que el empleado las violentó en reiteradas ocasiones.[34] Para que la falta

---

[31] *Id.*
[32] Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Véase, además, *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016).
[33] *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930-931; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001).
[34] *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, citando a *Rivera Aguila* v. *K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599 (1989).

produzca un despido justificado, se ha resuelto que esta debe ser de tal gravedad que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado.[35] Es decir, el patrono tendrá el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio hizo precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan.[36]

Cabe resaltar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado.[37] Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado.[38] En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado.[39]

C.

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Sección 1, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los seres humanos son iguales ante la ley, y que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

Cónsono con lo anterior, en miras de salvaguardar dichos principios y proteger a las personas contra el discrimen, la Asamblea Legislativa aprobó la *Ley contra*

---

[35] *Id.*
[36] *Id.*
[37] *Rivera v. Pan Pepín,* 161 DPR 681, pág. 690(2004).
[38] *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club,* pág. 232, *supra; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra,* págs. 906-907.
[39] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 379.

el Discrimen en el Empleo, Ley 100 del 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, según enmendada, conocida como Ley 100. La referida disposición de ley protege a toda persona empleada que sea discriminada, por causa de su edad, independientemente de la misma. Se basa en la convicción de que el derecho de todo ser humano a ganarse la vida mediante el trabajo no debe verse adversamente afectado por dichos perjuicios.[40]

La referida Ley define el término edad como "… cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, sin límite alguno."[41]

La Ley 100 dispone que "como parte de una serie de estatutos que prohíben el discrimen en el empleo en sus diversas modalidades, implanta la política constitucional y establece responsabilidad civil y criminal contra los patronos que discriminen en el reclutamiento, en los términos y condiciones de empleo, y despidan de tal manera algún empleado suyo, legitimando al empleado discriminado a entablar una causa de acción en daños y perjuicios."[42]

El tribunal, en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.[43]

En los casos sobre discrimen por razón de edad, la Ley 100 en su Art. 3, contiene una disposición en cuanto

---

[40] J. Farinacci Fernós, *El discrimen en el empleo por razón de edad y las personas mayores de 65 años*, 79 Rev. Jur. UPR 211, (2010).
[41] 29 LPRA §151.
[42] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).
[43] *29 LPRA §146.*

a la presunción de discrimen. El referido artículo establece que se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones de la Ley 100 fueron cometidos en violación de las secciones del referido título, cuando los mismo hayan sido realizados sin justa causa y advierte que dicha presunción será de carácter controvertible.[44]

Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar tres elementos: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que éste se realizó sin justa causa; (3) presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido.

En casos en que un empleado opte por instar su reclamación al amparo de la Ley 80 en conjunto con la Ley 100, éste "tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen para que quede activada la presunción dispuesta por ley."[45]

Esta presunción se activa en la vista evidenciaria del caso una vez el empleado establezca un caso prima facie de discrimen según la Ley 100, y no antes.[46]

En caso sobre discrimen por razón de edad específicamente el empleado deberá establecer lo siguiente: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto, a saber, su edad; o (2) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; o (3) que fue despedido; o (4) que fue sustituido por una persona más joven, esto es, algún hecho base que lo ubique dentro de

---

[44] 29 LPRA §148.
[45] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*.
[46] *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. El empleado no tiene que probar todos y cada uno de estos elementos, ya que, de así requerírsele, se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde llevar a cabo, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 100. Una vez activada la presunción, el patrono tiene que defenderse y rebatir ésta.[47]

Por su parte, el patrono puede atacar la presunción activada de tres maneras, a saber: (1) derrotar el hecho básico –la ausencia de justa causa-, (2) destruir el hecho presumido –que el despido fue por causa de motivos discriminatorios-, o (3) destruir el hecho básico y el presumido, a la vez. Finalmente, si el patrono logra derrotar la presunción de discrimen según las alternativas reseñadas, entonces el empleado deberá presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen, sin contar con el beneficio de la presunción.[48]

Si luego de presentada la totalidad de la prueba, queda demostrado que no hubo ánimo o intención discriminatoria en el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable para la cesantía del demandante, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor, exclusivamente, de los remedios establecidos en la Ley 80, ante. Si, por el contrario, el tribunal determina que el despido efectivamente fue discriminatorio y, por ende, injustificado, entonces procederá a imponer los remedios provistos por la Ley 100, ante, exclusivamente.[49]

---

[47] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*.
[48] *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*.
[49] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*.

D.

El Art. 2 de la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio* (Ley 115), establece que:

> (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 esta Ley 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 esta Ley.
>
> (c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. **El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta Ley y que fue subsiguientemente 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.[50] (Énfasis nuestro).

A través de esta legislación se le brinda protección a empleados frente a represalias que pueda tomar un patrono contra éstos por proveer testimonio,

---

[50] 29 LPRA sec.194(a).

expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro judicial, legislativo o administrativo.[51] Sabido es que la Ley Núm. 115 confiere un término prescriptivo de tres (3) años, contados a partir de la ocurrencia de la alegada violación, para instar una reclamación civil en contra del patrono. Se podrán otorgar los siguientes remedios al demandante: (i) daños reales sufridos; (ii) angustias mentales; (iii) restitución en el empleo; (iv) salarios y beneficios dejados de percibir; y (v) honorarios de abogado.[52] Así, el propósito del estatuto es proteger a los empleados de cualquier discrimen por medio de represalias por participar en una actividad protegida.[53]

Nuestro más Alto Foro ha resuelto que "las prohibiciones contra las represalias sirven para imprimirle efectividad a los estatutos y asegurarse de que el patrono no pueda utilizar la coacción, intimidación o la necesidad económica de la víctima de discrimen u hostigamiento sexual para impedir la acción en su contra."[54] Además, una persona puede ser responsable civilmente en su carácter personal por actos que dieron base a una reclamación por represalia aunque no sea responsable por la represalia en sí misma.[55] Por otro lado, ordinariamente una persona, puede reclamar daños por conducta torticera en su contra, utilizando otra fuente independiente para el reclamo, como lo sería el Artículo 1802 del Código Civil.[56]

---

[51] *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 361 (2009); *Ocasio v. Kelly Servs.* 163 DPR 653, 684 (2005).
[52] Artículo 2 (b) de la Ley Núm. 115, 29 LPRA sec. 194(b).
[53] *Id.*, pág. 684.
[54] *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors*, 197 DPR 369, 380 (2017).
[55] *Id.*
[56] *S.L.G. Pagán- Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251 (2014).

Un empleado tiene dos (2) maneras de establecer un caso de represalias, esto es: (a) probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido; o (b) establecer la presunción *juris tantum* de la Ley Núm. 115-1991. Es decir, estableciendo un caso *prima facie*.[57] Así, una vez el obrero presenta un caso *prima facie*, se crea una presunción de que el despido fue en represalias.[58] **Un empleado establece un caso *prima facie*** por **preponderancia de la prueba estableciendo que: (1) participó en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción adversa por parte del patrono; y, que (3) existe un nexo causal entre la conducta protegida y la referida acción adversa.**[59] Establecido lo anterior, le corresponde al patrono rebatir la presunción fundamentando el despido legítimamente.[60] En caso de que el patrono cumpla con el segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa.[61]

Con relación al primer requisito que todo empleado debe establecer para probar un caso *prima facie* por represalias el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que el legislador no tuvo la intención de limitar el alcance de las protecciones ofrecidas por el estatuto únicamente a expresiones realizadas en procesos investigativos.[62] Por ello, resolvió que la Ley Núm. 115-

---

[57] *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., supra,* pág. 362. Véase inciso (c) del Artículo de la Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194b(c). Véase, además, *Rivera v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012).
[58] *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., supra.*, pág. 361.
[59] *Id.*, pág. 365.
[60] *Id.*
[61] *Id.*
[62] *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394 (2011); *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co. Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000).

1991 protege al empleado contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento.

En cuanto al segundo requisito, que exige que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, el Tribunal Supremo explicó que la proximidad temporal es suficiente al momento de establecer un caso *prima facie.*[63] Es decir, que el empleado demuestre "que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida."[64] "[E]l legislador pretendió que, al establecer su caso *prima facie*, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastará su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida.[65]

-III-

El único señalamiento de error presentado por la parte apelante es que erró el foro apelado al declarar con lugar la sentencia sumaria presentada por Wyndham y en consecuencia desestimar con perjuicio la demanda de epígrafe. Es menester señalar que la parte apelante solo incluyó en el presente escrito los siguientes documentos: (1) la sentencia apelada; (2) la moción solicitando reconsideración; y (3) varias minutas emitidas durante el transcurso del caso. Es decir, la parte apelante no presentó la moción de solicitud de sentencia sumaria presentada por Wyndham con sus anejos, ni la correspondiente oposición, documentos

---

[63] *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 399.
[64] *Id.*, pág. 397.
[65] *Id.*, pág. 399-400.

indispensables para atender el señalamiento de error presentado.

En su escrito, la parte apelante incluye una sección titulada *Relación de hechos relevantes* en la cual hace un recuento de hechos mediante los cuales intenta establecer las reclamaciones al amparo de la Ley 115, la Ley 80, Ley 100, y Daños y Perjuicios contenidas en la demanda enmendada. No obstante, no anejó al expediente ante nuestra consideración evidencia alguna para establecer los mismos como hechos incontrovertidos, al igual que ocurrió en su oposición a la solicitud sentencia sumaria presentada.

En torno a la discusión del error señalado, en síntesis, la parte apelante alega que en el presente caso hay dos versiones de los hechos, por lo cual existen dos teorías de cómo ocurrieron los hechos, y que en cada teoría existen asuntos de credibilidad y elementos subjetivos de intención. Arguye, que la jurisprudencia presentada por Wyndham no es aplicable a la controversia de epígrafe pues existe una controversia real que debe ser dirimida en un juicio plenario en el que el juzgador de los hechos tenga ante sí la prueba de ambas partes, y así determinar en derecho lo que proceda. Añade, que el hecho de no oponerse a una solicitud de sentencia sumaria no implica necesariamente que ésta proceda si existe una controversia legítima de un hecho material. Así también, la parte apelante discute la jurisprudencia y derecho aplicable a las reclamaciones al amparo de la Ley 115, la Ley 80, Ley 100, y Daños y Perjuicios contenidas en la demanda enmendada. Sin embargo, solo hace referencia a los siguientes hechos relacionados al caso de marras:

- El patrón de hostigamiento laboral fue uno tal que el codemandante fue relegado a realizar funciones que no le correspondían y que no iban a la par con sus conocimientos ni para lo cual había sido empleado e inclusive colocarlo en plan de mejoramiento (PIP), cuando su trayectoria era una de excelencia y siendo humillado en presencia de sus subalternos en forma abusiva y en detrimento a su edad.[66]

- El Sr Erick Kranhs, quien fue asignado a supervisar las labores del codemandante, convirtió sus funciones en unas detrimentales y carentes de liderazgo, pues sometió al compareciente a un estado de persecución tal, que el codemandante se vio afectado en su orgullo profesional y todo su entorno familiar fue alterado, máxime a su edad, siendo penalizado por ello abiertamente y por ende discriminado y provocando los daños alegados como reclamados, lo cual de por sí, constituye un punto de controversia a ser dilucidada, por haber posiciones encontradas de ambas partes en un juicio en su fondo ante un juez que aquilate la prueba y determine credibilidad.[67]

Por su parte, Wyndham alega que de la discusión del error señalado por la parte apelante, no surgen hechos concretos sobre los cuales entiende que existe controversia. Añade, que en ninguna de las etapas posteriores a la presentación de la solicitud de sentencia sumaria, la parte apelante ha intentado identificar cuáles son las alegadas controversias de hecho. Arguye correctamente, que conforme a la Regla 36 de Procedimiento Civil, no basta con descansar en meras teorías, sino que cada parte deberá establecer su posición en cuanto a los hechos, apoyando tal posición en evidencia admisible. Wyndham sostiene, que de la evidencia documental presentada en su solicitud de

[66] Escrito de apelación., pág. 19.
[67] *Id.*

sentencia sumaria, la cual fue incluida en la oposición al recurso de apelación, surge que desde el inicio de su empleo el Sr. Rodríguez demostró un desempeño deficiente y poco o ninguna adherencia a los procedimientos y políticas de Wyndham. Aun así, al Sr. Rodríguez se le dieron múltiples oportunidades para mejorar en su desempeño sin que éste aprovechara las mismas. Por lo que no quedó otra opción razonable sino que despedirlo, para lo cual medió justa causa.

Luego de un estudio minucioso de los escritos presentados por las partes y sus anejos, al aplicar el derecho antes citados, determinamos que el TPI no cometió el error alegado.

Puntualizamos, que en el caso de marras, la parte apelante incumplió crasamente con la Regla 36 de las de Procedimiento Civil. Tras Wyndham haber presentado la solicitud de sentencia sumaria, la cual incluyó ciento setenta y ocho hechos (178) como hechos incontrovertidos, y sesenta y ocho (68) "*exhibits*", la parte apelada debió cumplir con los requisitos preceptuados en la Regla 36, *supra*. No era suficiente alegar que debido a que existían dos teorías encontradas y asuntos de credibilidad que dilucidar, no procedía la solicitud de sentencia sumaria. A pesar de que en el escrito de apelación, la parte apelante indica "*Hay que significar que en el presente caso se hizo descubrimiento de prueba, que sustenta las alegaciones de nuestro representado y las mismas fueron parte de la discusión en Sala con relación a los alegatos de cada parte sobre el asunto de la solicitud de sentencia sumaria de la parte demandada…,*" y "*Surge de las deposiciones que ya antes del despido existía una agenda*

contra el codemandante para sacarlo de su área de trabajo", ésta no hizo referencia a ninguno de los documentos anejados en la solicitud de sentencia sumaria para controvertir los hechos propuestos como incontrovertidos. Tampoco presentó ni una scintilla de evidencia en apoyo de lo alegado.

Es harto conocido que la parte que se opone a una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar solamente en aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones. La parte apelante podía oponerse a que el TPI dispusiera de la controversia mediante sentencia sumaria, no obstante, tenía la carga de señalar específicamente los hechos que entendía que estaban en controversia y que pretendía controvertir, así como detallar la evidencia admisible en la que sostiene su impugnación.

Por tanto, luego de evaluar la moción de sentencia sumaria, sus numerosos anejos y la moción en oposición, concluimos, al igual que el foro apelado, que de los documentos no controvertidos presentados por Wyndham surge que no existe una legítima disputa de hecho a ser dirimida. Todos los hechos propuestos como incontrovertidos estaban sustentados en evidencia admisible, por lo que solo restaba aplicar el derecho. Así pues, el TPI determinó correctamente que el despido del Sr. Rodríguez estuvo justificado pues fue consecuencia de su pobre y deficiente desempeño e incumplimiento con las políticas y procedimientos de Wyndham, y no por su edad. Así también concluimos, que de los documentos ante nuestra consideración quedó evidenciado que el Sr. Rodríguez no fue víctima de represalias.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos *confirmamos* 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