

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL V

JOSÉ M. CASILLAS RIVERA		<i>APELACIÓN</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas
Apelante		
VS.	KLAN202300012	Civil. Núm. CG2021CV01292
AMGEN MANUFACTURING LIMITED		SALA: 705
Apelado		Sobre: Discrimen por Edad (Ley 100); y Despido Injustificado (Ley 80); Procedimiento Sumario (Ley 2)

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Santiago Calderón y la Jueza Álvarez Esnard.

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de marzo de 2023.

El 3 de enero de 2023, el Sr. José Casillas Rivera (señor Casillas o apelante) compareció ante nos mediante una *Apelación* y solicitó la revisión de una *Sentencia* emitida y notificada el 23 de diciembre de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (TPI). Mediante el aludido dictamen, el TPI desestimó una *Querella* por despido injustificado y discrimen por razón de edad en el empleo que presentó el apelante en contra de Amgen Manufacturing Limited (AML o apelado).

Por los fundamentos que expondremos a continuación, **CONFIRMAMOS** la *Sentencia* apelada.

**I.**

El 28 de mayo de 2021, el señor Casillas presentó una *Querella* por despido injustificado y discrimen por edad contra AML.<sup>1</sup> Dicha reclamación fue incoada a tenor con el procedimiento sumario de reclamaciones laborales establecido por la Ley

---

<sup>1</sup> Véase págs. 1-6 del apéndice del recurso.

Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118, *et. seq.* En la mencionada *Querella*, el apelante afirmó que trabajó para la empresa farmacéutica AML por un periodo ininterrumpido de 15 años hasta que fue despedido en junio del 2020 presuntamente mediante llamada telefónica. Alegó que AML lo despidió como resultado de una investigación que se realizó en su contra debido a que “tomaba servilletas del área del laboratorio, el cual supuestamente era un área restringida para él, y [...] violentó el protocolo de temperatura implementado por la querellada [AML] como consecuencia del COVID-19”.<sup>2</sup> Por otro lado, arguyó que fue objeto de discrimen por razón de edad por parte del personal de AML.

Como consecuencia de esto, el apelante le reclamó a la parte apelada la reinstalación de su empleo y el pago de no menos de doscientos mil (\$200,000.00) dólares por concepto de angustias mentales y daños emocionales a causa del presunto trato discriminatorio sufrido. A su vez, exigió el pago de una suma equivalente a la pérdida de ingresos y beneficios como empleado el cual estimó en una suma no menor de treinta y siete mil veinticuatro (\$37,024.00) dólares, cantidad que continuaría aumentando a razón de setecientos doce dólares (\$712.00) semanales, hasta la fecha de su reinstalación. Asimismo, indicó que, en la alternativa, de no proceder la causa de acción por discrimen, procedía el pago de una indemnización total de \$50,551.98 conforme al procedimiento establecido por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley Sobre Despidos Injustificados, *infra*.

Por su parte, el 9 de junio de 2021, AML presentó su *Contestación a Querella* en la cual negó las alegaciones del señor

---

<sup>2</sup> Íd. pág. 2.

Casillas.<sup>3</sup> Específicamente, adujo que el apelante fue despedido con justa causa, ya que este ingresó sin permiso a un edificio de la planta y a su vez removió propiedad -unas toallas o servilletas- de la empresa sin autorización. Agregó que en la investigación que se realizó en contra del apelante, este admitió “haber removido las referidas toallas de desinfección industrial, y no proveyó explicación razonable alguna para sus actos”.<sup>4</sup> Por último, planteó que el apelante incumplió con el protocolo de protección de COVID-19 el cual requería que los empleados se tomaran la temperatura antes de ingresar a cualquier área de la empresa.

Luego de varios trámites procesales y habiéndose concluido el descubrimiento de prueba, el 2 de septiembre de 2022, AML presentó una moción de sentencia sumaria intitulada *Motion for Summary Judgment*.<sup>5</sup> Mediante esta, argumentó que no existían controversias sustanciales de hechos. Particularmente, indicó que los hechos incontrovertibles demostraban que el proceder de AML se basó en el incumplimiento del apelante con las políticas de la compañía lo cual justificó su despido. Según surge del expediente ante nuestra consideración, la moción de sentencia sumaria estuvo apoyada por estos documentos:

- 1) La declaración jurada de la Directora de Recursos Humanos de AML, Diana Flores. Junto a esta, se anejaron los siguientes documentos: un documento intitulado *Equal Employment Opportunity, Anti-Discrimination and Anti-Harassment Policy*; un documento intitulado *Procedimiento de Acciones Disciplinarias*; un documento titulado *Código de Conducta*; un documento intitulado *Valores y*

---

<sup>3</sup> Íd. págs. 7-12.

<sup>4</sup> Íd. pág. 11.

<sup>5</sup> Íd. págs. 13-36.

*atributos de liderazgo de Amgen*; el mapa de AML, un documento con fecha del 3 de abril de 2020 intitulado *Instrucciones Generales Sobre el Proceso de Toma de Temperatura* y un memorando con fecha del 2 de abril de 2020 intitulado *Toma de Temperatura en AML*.

- 2) La deposición que se le tomó al señor José Casillas.
- 3) Un documento de acuse de recibo del *Código de Conducta* firmado por el señor Casillas.
- 4) La declaración jurada del Director de Seguridad de AML, Michael Díaz. En esta declaración jurada se anejó un documento intitulado *Badge Records*, el cual es **un informe que registró la fecha y lugares que ingresó el señor Casillas con su *badge* para el periodo que comprende entre el 4 de febrero de 2020 y el 12 de mayo de 2020**. Además, se incluyó el *Informe de Investigación* el cual presenta numerosas fotos proveniente de las cámaras de Seguridad ubicada en los edificios de AML junto a varios registros de entrada y salida de *badge* adicionales.
- 5) Declaración jurada de la *Staff Relation Manager*, Zuleika Concepción. Junto a esta, se anejaron los siguientes documentos: *Requirements for Participants in Internal Investigation* unido con unas comunicaciones de Michael Díaz sobre el *Informe de Investigación* y varias fotos y la transcripción de la entrevista que se le hiciera al señor Casillas el 18 de mayo de 2020.

- 6) Un documento titulado *Probationary Employment Contract* firmado por José Casillas el 11 de junio de 2005.
- 7) La declaración jurada del *Manager Supply Chain*, Noel Rodríguez.
- 8) La declaración jurada del *Senior Manager Supply Chain*, Alex Candelaria.
- 9) La declaración jurada de la *Senior Manager Human Resources*, Yolanda Ortiz.

En respuesta a esto, el 21 de octubre de 2022, el señor Casillas presentó la *Oposición a “Motion for Summary Judgement”*.<sup>6</sup> En esencia, planteó que, al existir asuntos litigiosos pendientes, no procedía que se dictara sentencia sumaria en este caso. Específicamente, el apelante enfatizó en que existía controversia referente a “si el querellante fue víctima de discrimin en el empleo por razón de su edad; [y] si el despido del querellante fue uno sin justa causa”.<sup>7</sup> Para sostener su posición, el señor Casillas presentó los siguientes anejos:

- 1) *Contestación a Interrogatorio* hecho a AML.
- 2) La solicitud de empleo cumplimentada por el señor José Casillas.
- 3) El Resumé del señor José Casillas.
- 4) Un documento intitulado *New Staff Data Entry Form*.
- 5) Una declaración jurada de José Casillas.

Así las cosas, el 7 de diciembre de 2022, **se celebró una vista argumentativa relacionada a la moción de sentencia sumaria presentada por el apelado.** Durante la mencionada vista, tanto AML como el señor Casillas tuvieron oportunidad de exponer y

---

<sup>6</sup> Íd. págs. 322-378.

<sup>7</sup> Íd. pág. 323.

discutir sus respectivas posturas. Evaluadas las posiciones de ambas partes, el 23 de diciembre de 2022, el TPI emitió una *Sentencia*, en la cual desestimó la *Querrela* del señor Casillas.<sup>8</sup>

Mediante este dictamen, se emitieron las siguientes determinaciones de hechos incontrovertidos:

1. El querellante nació el 28 de octubre de 1961 y comenzó a trabajar para AML el 11 de junio de 2005.
2. AML es una empresa de biotecnología que descubre, desarrolla y ofrece terapias humanas innovadoras para tratar enfermedades graves, ubicada en el Municipio de Juncos, Puerto Rico.
3. AML ha publicado un Código de Conducta que se le proveyó al Querellante varias veces durante su empleo en AML. Casillas tenía acceso al mismo a través de la intranet de la Compañía. El Querellante también recibió entrenamientos anuales sobre su contenido.
4. El Código de Conducta requiere que los empleados se conduzcan con honestidad e integridad. Además, los empleados deben cooperar plenamente con las investigaciones sobre posibles violaciones a las Políticas de la Compañía, incluyendo ser honesto y decir la verdad.
5. El Código de Conducta establece, además, que el incumplimiento del mismo por parte de los empleados y/o de las Políticas de la Empresa dará lugar a medidas disciplinarias que podrían incluir el despido.
6. AML también cuenta con una política antidiscrimen titulada *Equal Employment Opportunity, Anti-Discrimination and Anti-Harassment Policy*. Ésta prohíbe el discrimen por razón de edad y establece que la Compañía investigará cualquier alegación de discrimen y tomará medidas correctivas, según corresponda.
7. Los empleados de AML que desean presentar una queja de discrimen pueden hacerlo a través de varios canales, a saber, poniéndose en contacto con *HR Connect* (un centro de llamadas de recursos humanos), el *Ombudsperson* de Amgen o una línea directa conocida como *Business Conduct Hotline*, que puede recibir información y quejas anónimas. El Querellante, sin embargo, nunca presentó queja alguna de discrimen ante AML.
8. AML también cuenta con un *Procedimiento de Acciones Disciplinarias*, el cual establece los mecanismos del proceso de disciplina progresiva que pueden ser utilizados, desde consejería verbal hasta terminación. Ahora bien, el Apéndice A del procedimiento dispone

---

<sup>8</sup> Íd., págs. 433-448.

que no se garantiza el uso de consejería y disciplina progresiva, pues las decisiones disciplinarias se toman a base de la naturaleza de la conducta involucrada y su impacto en las operaciones normales de negocio. Por lo tanto, dependiendo de la naturaleza de la violación, se puede omitir el procedimiento de disciplina progresiva y se puede producir el despido.

9. Por otro lado, todos los empleados de AML, reciben una tarjeta conocida como *badge* que se utiliza para múltiples propósitos, incluyendo para tener acceso a los estacionamientos, edificios y puertas interiores de la planta de AML. Al usarse dicho *badge* para acceder a dichas áreas, se genera un registro de la hora y el lugar en que el empleado utilizó el *badge* para acceder. Además, la Planta tiene instaladas cámaras de seguridad a través de las facilidades, incluyendo los pasillos dentro de los edificios. Tanto los *badge records* como las imágenes producidas por las cámaras de vigilancia son custodiadas por Michael Díaz ("Díaz"), Director del Departamento de Seguridad de AML.
10. Luego del comienzo de la emergencia del COVID-19, alrededor de marzo o abril de 2020, AML estableció una serie de reglas dirigidas a garantizar la salud y la seguridad de los empleados que allí laboran, así como de los productos manufacturados en las facilidades. Dichas reglas se les enviaron a todos los empleados de AML por correo electrónico, incluyendo al Querellante, por lo cual éste tenía conocimiento de las mismas, así como de que estaba obligado a seguirlas.
11. Entre otras reglas, AML requería que todos los empleados que ingresaran a la Planta se registraran en una estación para tomar su temperatura. Estas estaciones se instalaron en diferentes áreas de la planta de alto tráfico de empleados. Los empleados podían ir a cualquiera de las estaciones para registrarse y eran responsables de hacerlo inmediatamente al ingresar a la Planta y antes de ingresar a cualquier edificio de la Planta.
12. Antes de octubre de 2015, el querellante había ocupado el puesto de *Senior Material Coordinator* en el Laboratorio de Control de Calidad ("QA") de AML, trabajando en el edificio de AML 4.
13. A partir del 19 de octubre de 2015 y hasta el 8 de junio de 2020, el querellante ocupó el puesto de *Senior Material Coordinator, Supply Chain*, trabajando en el Área de *Dispensing* en el edificio AML 5.
14. Al momento de su despido, Casillas laboraba durante el primer turno, de 5:00 am a 1:30 pm.
15. Como *Senior Material Coordinator, Supply Chain*, laborando en el edificio AML 5, el Querellante no tenía motivo alguno relacionado con su trabajo para ingresar a ningún almacén del edificio AML 4 para retirar materiales, incluido el Cuarto 1106, en el cual se guardaban materiales que no eran necesarios para que

el Querellante o sus compañeros de trabajo desempeñaran sus funciones en el edificio AML 5.

16. Desde marzo de 2017 el supervisor directo del Querellante era Noel Rodríguez (“Rodríguez”), quien ocupaba entonces y aun ocupa el puesto de *Manager Supply Chain*. Rodríguez nació el 28 de febrero de 1960.
17. Por otro lado, uno de los compañeros de trabajo del Querellante, José Rivera (“Rivera”), quien también se desempeñaba como *Senior Material Coordinator*, además ejercía como *Group Leader* del Área de *Supply Chain* en la que Casillas trabajaba y Rodríguez supervisaba. El supervisor directo de ambos fue Rodríguez. En su rol de *Group Leader*, Rivera coordinaba el trabajo a realizar en el área y asignaba tareas a sus compañeros, incluido Casillas, más Rivera no ocupaba un cargo gerencial en AML, no era supervisor de Casillas, no lo evaluaba ni tomaba decisión alguna respecto a su empleo. Rivera no tenía autoridad para disciplinar, evaluar el desempeño de sus compañeros de trabajo o ni para tomar determinaciones de compensación, ni participó en estas discusiones en relación con sus compañeros de trabajo.
18. En mayo de 2020, Díaz recibió información de parte de Rivera, quien indicó que el Querellante había estado participando en un patrón de ingresar al Almacén del Laboratorio de Control de Calidad en el edificio AML 4 con unos bultos. Mientras Díaz investigaba esta información, también recibió información en el sentido de que Casillas había violado los Protocolos de Control de Temperatura de COVID-19 al no detenerse para tomarse la temperatura cada vez que llegaba a la Planta y antes de ingresar a cualquiera de sus edificios.
19. Díaz compartió esta información con Zuleika Concepción (“Concepción”), *Senior Staff Relations Manager*. Díaz y Concepción realizaron una investigación sobre lo reportado.
20. Díaz se encargó de revisar los *badge records* del Querellante, así como las cámaras de seguridad ubicadas en la Planta, que operaban y operan bajo su responsabilidad, de las cuales tomó fotografías. Al finalizar la revisión, Díaz preparó un informe que compartió con Concepción. Díaz identificó que, en al menos 32 ocasiones entre el 4 de febrero de 2020 y el 14 de mayo de 2020, Casillas había llegado a la Planta antes del inicio de su turno de trabajo programado, se había estacionado cerca del edificio AML 3, caminado del edificio AML 3 al edificio AML 4, ingresando al edificio AML 4 con una mochila o bulto de gimnasio (a veces ambas), ingresado al Cuarto 1106, almacén de materiales utilizados por el Laboratorio de Control de Calidad, y salido del Almacén y del edificio AML4 poco después. Según la evidencia recopilada después de salir del Cuarto 1106, el Querellante volvía a su automóvil, conducía hasta las inmediaciones del edificio AML 1 y caminaba por el edificio AML 1, donde se encontraba una de las estaciones de toma de temperatura, antes de

ingresar a su área de trabajo en el edificio AML 5. En varias instancias, Casillas dejó en su automóvil la mochila o bulto de gimnasio que llevaba al Cuarto 1106 del edificio AML 4 antes de ingresar a su área de trabajo en el edificio AML 5. Para entonces, el gimnasio de la Planta estaba cerrado.

21. Concepción, Díaz y Alex Candelaria (“Candelaria”), *Senior Manager Supply Chain* (y supervisor de Rodríguez), entrevistaron al Querellante el 18 de mayo de 2020. Habiendo suscrito el Querellante el documento titulado "Requisitos de los Participantes en Investigaciones Internas" con anterioridad al comienzo de la entrevista, el Querellante reconoció sus obligaciones al participar en investigaciones de AML, incluida la obligación de cooperar en el proceso de investigación y responder preguntas de manera completa y honesta.
22. Mientras Concepción le hacía preguntas al Querellante, ésta completó un "Formulario de Notas de Registro de Entrevista" en el cual se reflejó con precisión varias de las preguntas formuladas por Concepción y las respuestas del Querellante a las mismas. Durante la entrevista, Casillas admitió que conocía el requisito de registrarse en una de las estaciones de control de temperatura establecidas alrededor de toda la Planta de AML para obtener una lectura de temperatura antes de ingresar a cualquiera de las áreas o caminar por la Planta.
23. Cuando se le preguntó al Querellante si en algún momento no se había tomado la temperatura antes de ingresar a las facilidades de la Planta, éste respondió que se había olvidado de ir a una de las estaciones de temperatura en una ocasión. Esto, sin embargo, no concordaba con la información recopilada durante la investigación, la cual indicaba que no constaba que el querellante hubiera acudido a una estación de toma de temperatura en *dos (2) ocasiones* en las que fue asignado a trabajar, a saber, 24 de abril de 2020 y 15 de mayo de 2020. Además, de la información recopilada durante la investigación surgió que, en al menos cinco (5) ocasiones, el Querellante se tomó la temperatura *después* de haber ingresado a edificios en la Planta, incluso en fechas en las que visitó el Almacén del Laboratorio de Control de Calidad (Cuarto 1106) del edificio AML 4 antes de comenzar su turno.
24. Durante la entrevista, el Querellante también admitió que cuando ingresaba al Almacén del laboratorio de Control de Calidad, Cuarto 1106, del edificio AML4, removía unas “toallas “antisépticas industriales que se usaban para limpiar el laboratorio. Estas toallas antisépticas tenían un costo de \$325.00 por caja en ese momento. Según sus propias admisiones, el Querellante ingresó a dicho Almacén uno o dos días a la semana por más de un (1) año con una mochila o bulto de gimnasio ("bulto"), tomó paquetes de las toallas antisépticas industriales y las colocó dentro del bulto. El querellante también admitió que no se lo informó a

nadie en AML y que no había solicitado permiso para hacerlo.

25. El Querellante no necesitaba estas toallas para realizar sus funciones en el edificio AML 5.
26. Concepción también entrevistó a Rivera y a Rodríguez, supervisor directo del Querellante. Rivera indicó que le era sospechoso que el Querellante llegaba antes de su turno y entraba al edificio AML 4 con unos bultos. Indicó, además, que, en el área de trabajo, luego no veía al Querellante con algunos de los bultos con los que ingresaba al edificio AML 4. y el Querellante no iba al gimnasio porque estaba cerrado por el COVID-19, por lo que estaba aún más sorprendido por el comportamiento del Querellante. Tanto Rivera como Rodríguez indicaron no haber visto al Querellante usando las toallas antisépticas industriales para limpiar su escritorio y nunca vieron el paquete de toallas antisépticas.
27. Basados en la información recopilada durante la investigación, Concepción y Díaz concluyeron que el Querellante Casillas había violado las Políticas de AML al retirar propiedad de AML sin autorización y había violado los Protocolos de COVID-19 al no cumplir con el requisito de tomar su temperatura antes de ingresar a los edificios de la Planta en múltiples ocasiones. La investigación concluyó además que el Querellante violó las Políticas de la Compañía al no ser honesto y no brindar información completa durante la investigación. Por lo tanto, recomendaron el despido a Candelaria.
28. Más allá de haber sido entrevistado como parte de la investigación, Rivera no participó en la misma, ni recomendó ni participó en la decisión del despido del querellante.
29. En ningún momento Díaz y Concepción consideraron ni discutieron la edad del Querellante al recomendar su terminación de empleo a Candelaria, sino los hallazgos de su investigación y la violación del querellante de las Políticas de la Compañía y los Protocolos COVID-19.
30. A la luz de los resultados de la investigación y la recomendación de Díaz y Concepción, Candelaria tomó la decisión de despedir al Querellante. Casillas fue despedido el 8 de junio de 2020, durante una llamada telefónica con Candelaria, Rodríguez y Concepción.
31. El Querellante admite que entiende que Rivera no tenía animosidad en su contra por razón de su edad y que no hay nadie en AML. que él crea haya tenido alguna animosidad discriminatoria contra él.

A base de estas determinaciones de hechos, el foro primario concluyó que el despido del señor Casillas fue justificado. Así pues, el TPI fundamentó su determinación de la siguiente manera:

La decisión del despido del querellante no fue arbitraria ni caprichosa, sino, muy lejos de ello, fue una fundamentada en los resultados de una investigación interna realizada conforme a los procedimientos de la querellada, demostrativos de que éste incurrió en conducta contraria a la buena y ordenada marcha de AML al incurrir en un patrón de robo de materiales del almacén del Laboratorio de Calidad (almacén 1106), los cuales eran admitidamente innecesarios para el desempeño de sus funciones en el Área de Dispensing (conducta que denota deshonestidad), violar los protocolos de COVID-19 al no tomarse la temperatura en varias ocasiones antes de acceder a distintas áreas de la Planta durante un periodo crítico de la pandemia, y no ser totalmente honesto durante el proceso investigativo. Por todo lo anterior, concluimos que en el despido del Querellante medió justa causa bajo la Ley 80 y su jurisprudencia interpretativa.

Por otro lado, con relación a la causa de acción de discrimen por edad, el TPI resolvió que el apelante no presentó prueba alguna para demostrar el trato discriminatorio alegado. En desacuerdo con este dictamen, el apelante compareció oportunamente ante nos el 3 de enero de 2023 y formuló los siguientes señalamientos de error:

**Primero: Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente contrario a derecho puesto que sustentó su sentencia en prueba documental inadmisibles por ser prueba de referencia.**

**Segundo: Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente en la que desestimó todas las reclamaciones del apelante, a pesar de existir controversias de hechos esenciales respecto a la justificación del despido del apelante.**

**Tercero: Al fundamentar su sentencia, justificando la actuación de la apelada Amgen por el mero hecho de constituir una gestión legítima de negocio, desconociendo por completo que todo el andamiaje del derecho laboral establece limitaciones a las gestiones legítimas de negocio y al resto de las prerrogativas gerenciales al establecer que aun en el ejercicio de tales prerrogativas el patrono no puede discriminar contra sus empleados ni despedirlos injustificadamente, no importa de qué gestión se trate.**

Luego de varios incidentes procesales que no son necesarios detallar, el 14 de febrero de 2023, compareció AML con su *Alegato en Oposición a Apelación*. Con el beneficio de la

comparecencia de ambas partes, procedemos a disponer del recurso de epígrafe.

II.

**-A-**

El mecanismo de sentencia sumaria provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA. Ap. V, R. 36, tiene el propósito primordial de proveer una solución justa, rápida y económica en 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. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015).

Particularmente, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite que cualquier parte presente una moción, basada o no en declaraciones juradas, para que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o alguna 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”. *Municipio de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 326 (2013).

Solicitada la sentencia sumaria basada en declaraciones juradas o en documentos admisibles en evidencia, 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.*, 199 DPR 664, 677 (2018). Por el contrario, dicha parte tiene que refutar los hechos alegados y sustanciar su posición con prueba consistente en contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. *Íd.* Es decir, 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. Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata- Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

Así pues, se dictará sentencia sumaria “si las alegaciones, deposiciones, contestaciones e interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, **acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente**, y, además, si el derecho aplicable así lo justifica”. (Énfasis nuestro) Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3. De este modo, no procede dictar sentencia sumaria cuando no existe una clara certeza sobre todos los hechos materiales en la controversia. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012). Aun así, “[c]ualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 214 (2010).

Ahora bien, según estableció el Tribunal Supremo en el caso *Verá v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004), los foros revisores utilizarán los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. Sobre el particular, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 118, el Tribunal Supremo estableció que al revisar una determinación del foro primario 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 TPI aplicó correctamente el derecho. Véase, además, *Rivera Matos, et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010, 1025 (2020).

**-B-**

Las leyes laborales tienen el propósito de proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad de los obreros. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 618 (2009). Ello ya que, en la relación obrero-patronal, los trabajadores son la parte más débil. Íd. Apoyados en esta premisa, mediante la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley Sobre Despidos Injustificados, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, la Asamblea Legislativa incorporó el estándar de justa causa como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374-375 (2001). 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).

La Ley Núm. 80, *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, la legislación en cuestión estatuye que, entre otras, 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. Ley Núm. 80, *supra*, 185b.

A su vez, este estatuto aclara que no se considera justo aquel despido hecho meramente por el capricho del patrono o sin ninguna razón relacionada al buen funcionamiento del establecimiento. Ley Núm. 80, *supra*. Al evaluar dicho artículo, el Tribunal Supremo expresó que “ante la dificultad que representa intentar establecer y enumerar en un estatuto todas las posibles situaciones que podrían justificar un despido, los tribunales tenemos la obligación de evaluar situaciones, no contenidas de forma expresa en la Ley 80, para determinar si medió, o no, justa causa para el despido de un trabajador”. *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 572. Así, explicó que la ley no pretende ni puede ser un código de conducta que regule las faltas y las sanciones que corresponden a cada una. *Íd.*, pág. 572-573. Por lo tanto, “el estatuto no prevé el universo de incidencias que puedan surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado”. *González Santiago v.*

*Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 292 (2019). Por ello, le corresponde al patrono, si desea, adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. Íd. En ese caso, el manual de la empresa que contenga las reglas del trabajo y establezca las normas, beneficios y los privilegios del empleado, forma parte del contrato de empleo. *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 775-776 (1992); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 693 (2004).

Ahora bien, las violaciones a las normas del empleo constituirán justa causa para el despido cuando el patrono demuestre que: (1) las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) le entregó copia de las normas al empleado; y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. Íd; *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 613-614 (1989).

Como regla general, la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta. *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 573. **No obstante, dicha regla no es absoluta.** Íd (Énfasis suplido). Sobre el particular, el Tribunal Supremo ha resuelto que existen circunstancias en las que una sola ofensa o primera falta pudieran justificar un despido. *Indulac v. Cent. Gen. de Trabajadores*, 207 DPR 279, 300 (2021). Empero, en esos casos, la falta que dé lugar al despido tiene que ser de tal seriedad o naturaleza tan grave y lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, *supra*, pág. 542. De modo que, “lo esencial es que el agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición que, dentro del contexto del empleo sea inaceptable o intolerable, independientemente de que se trate de una primera falta”. *Indulac v. Central General de Trabajadores*, *supra*, pág. 300-301. En otras palabras, la Ley Núm.

80, *supra*, permite que, en “en caso de falta única por parte del empleado, el patrono le imponga como sanción el despido, **siempre y cuando las circunstancias del caso no reflejen una decisión arbitraria o caprichosa**”. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994) (Énfasis suplido).

Por otra parte, la Ley Núm. 80, *supra*, establece un esquema probatorio mediante el cual, una vez el empleado despedido demuestra que cumple con los requisitos para ejercer la causa de acción, es el patrono demandado quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra*, pág. 932-933.

-C-

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPR sec. 146 et. seq. 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. *López Fantauzzi v. 100% Nat.*, *supra*, pág. 121. Este estatuto incorpora el lenguaje proveniente del Art. II Sec. 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual prohíbe el discrimen en las clasificaciones allí mencionadas. *Garib Bazain v. Hosp. Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico*, 204 DPR 601, 615 (2020). No obstante, al momento de la aprobación de esta legislación se añadió una categoría protegida adicional, la edad. *Íd.* Con el pasar del tiempo, la Asamblea Legislativa ha enmendado la ley para incorporar otras categorías que no están en el texto constitucional como, por ejemplo: la orientación sexual; la identidad de género; ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho y ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano. *Íd.* pág. 616.

De otro lado, la Ley Núm. 100, *supra*, “establece responsabilidad civil y criminal para aquellos patronos privados que discriminen en el reclutamiento o en el empleo al crear una causa de acción de daños y perjuicios para el empleado discriminado”. Íd. pág. 615. Ahora bien, a pesar de que el estatuto no define el término discrimen, nuestro más Alto Foro ha expresado que existe discrimen “cuando ocurre un *trato desigual injustificado*; es decir, cuando alguna persona sufre una desigualdad por prejuicio o por arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para la falta de trato igual”. *Meléndez v. Asoc. Hosp. Del Maestro*, 156 DPR 828, 845 (2002).

De igual forma, el Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, establece que “[s]e presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los Artículos precedentes fue cometido en violación de esta Ley, cuando el mismo haya sido realizado sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible”. Esto quiere decir que, para que proceda la activación de la presunción de discrimen al amparo del precitado artículo, **es necesario que el empleado pruebe que fue despedido sin justa causa y que existe la modalidad del discrimen alegado.** *Diaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 384. Cabe aclarar que nuestra jurisprudencia toma como punto de referencia el significado de justa causa proveniente de las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, para utilizarlo en los casos amparados por la Ley Núm. 100, *supra*. *S. L. G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 778 (2000).

Una vez establecida esta presunción, le corresponde al patrono demandado rebatirla estableciendo mediante preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio. *Odriozola v. s. Cosm. Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 502 (1985). Cónsono con lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que para derrotar la presunción de discrimen el patrono puede presentar

prueba admisible que rebata la presunción de discrimen activada por el empleado. *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, supra, pág. 775. Además, puede optar por presentar prueba que demuestre que el despido fue justificado, que no hubo tal despido o que a pesar de haber habido un despido injustificado éste no fue discriminatorio. Íd. Si el patrono logra derrotar la presunción de discrimen del Art. 3, el empleado aun tendrá oportunidad para probar su caso, entendiéndose demostrar que hubo discrimen, pero esta vez lo tendrá que hacer sin el beneficio de la presunción. Íd.

Por otra parte, el Art. 2 de la Ley Núm. 100 *supra*, dispone que una causa acción motivada por un discrimen prohibido por esta legislación conlleva la imposición de responsabilidad civil por:

- (1) una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;
- (2) o una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
- (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si esta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500).

De otro lado, el patrono que realice algún acto prohibido por la Ley Núm. 100 *supra*, incurrirá en un delito menos grave castigable con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal. Asimismo, el Tribunal tendrá la capacidad de ordenarle al patrono a que repongan en su empleo al trabajador querellante y que cese y desista del acto que se trate en la sentencia en estos pleitos.

### III.

En este caso, el apelante nos solicita que revoquemos una *Sentencia* que el TPI dictó y notificó el 23 de diciembre de 2022 mediante la cual desestimó su *Querella*. En específico, argumentó que el proceder del foro primario de emitir la sentencia

sumariamente fue erróneo, ya que esta se sustentó en prueba documental inadmisible por ser prueba de referencia. Además, sostuvo que existían controversias de hechos esenciales concernientes a la justificación de su despido. Por último, planteó que el TPI erró al concluir que la actuación de la parte apelada constituyó una mera acción legítima de negocio. Por su parte, AML negó todos los planteamientos del señor Casillas. Luego de evaluar los escritos de las partes, la deposición presentada, la prueba con la que sustentaron sus argumentos y la normativa legal aplicable, resolvemos que el TPI no erró al emitir su sentencia por la vía sumaria.<sup>9</sup> *Veamos.*

Cuando se nos solicita la revisión de una sentencia dictada sumariamente, debemos evaluar –en primer lugar– si al presentar la solicitud de sentencia sumaria y su oposición las partes cumplieron con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, y con los dispuestos en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*. Al evaluar los escritos presentados por las partes juzgamos que, en esencia, ambas cumplieron con los referidos requisitos. Resuelto lo anterior, nos corresponde evaluar si existen hechos materiales en controversia y de haberlos, exponer concretamente cuáles están en controversia y cuáles no. En cambio, de no existir hechos controvertidos procederemos a evaluar si el TPI aplicó correctamente el derecho.

Al examinar la prueba presentada notamos que en su solicitud de sentencia sumaria, AML comenzó su exposición de *Relación de Hechos Incontrovertidos* detallando el trasfondo y las políticas de la

---

<sup>9</sup> Cabe precisar, que, en este caso, el TPI celebró una vista argumentativa en torno a la Moción de Sentencia Sumaria a la cual comparecieron ambas partes a través de sus representaciones legales. Durante esta vista, las partes tuvieron amplia oportunidad de argumentar sobre sus respectivas posiciones. Con el beneficio de éstas y de los documentos que obran del expediente, el TPI dictó Sentencia Sumaria.

compañía.<sup>10</sup> Dentro de esas políticas, el apelado destacó una serie de reglamentaciones internas entre las cuales se encuentra el *Código de Conducta* el cual el apelante firmó su acuse de recibo.<sup>11</sup> Asimismo, la parte apelada presentó las comunicaciones a los empleados de la compañía relacionadas a la emergencia del COVID-19.<sup>12</sup> Establecido lo anterior, AML procedió a elaborar una serie de hechos relacionados con el trasfondo del apelante como empleado de la empresa, así como los hechos y circunstancias que lo llevaron a su despido.<sup>13</sup> Esta propuesta de hechos incontrovertidos se sustentó con prueba documental que incluía varias declaraciones juradas.

Por su parte, el señor Casillas en su escrito en oposición señaló como asuntos en controversia lo siguiente:

- 1) si el querellante fue víctima de discrimen en el empleo por razón de su edad;
- 2) si el despido del querellante fue uno sin justa causa.<sup>14</sup>

En esencia, el recurso del apelante descansó en que parte de los hechos incontrovertidos propuesto por AML están, en efecto, en controversia. Su posición se fundamentó en que estos hechos incontrovertidos están apoyados en declaraciones juradas, cuyo contenido constituye prueba de referencia inadmisibles y, además, adujo que varios de los hechos propuestos eran conclusiones de derecho. Así pues, el apelante impugnó las seis declaraciones juradas presentadas por el apelado alegando que ninguna estaba sustentada en conocimiento personal de los declarantes.

---

<sup>10</sup> Véase la relación de hechos incontrovertidos 1-12 del *Motion for Summary Judgment* en las págs. 16-18 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>11</sup> Íd. Véase específicamente los hechos incontrovertidos 2 y 9 del *Motion for Summary Judgment*.

<sup>12</sup> Íd. pág. 18, hecho incontrovertido 12.

<sup>13</sup> Íd. págs. 19- 24, hechos incontrovertidos 13-41.

<sup>14</sup> Véase la oposición de *Motion for Summary Judgment* en la pág. 323 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

Examinada las aludidas declaraciones juradas, es forzoso concluir que no le asiste la razón al señor Casillas. La declaración jurada de la Directora de Recursos Humanos, Diana Flores expresa que, debido a su posición en la empresa, ella tiene conocimiento personal sobre las políticas de conducta que tiene AML.<sup>15</sup> Para sostener las alegaciones vertidas en el documento, se anejaron una serie de documentos a los cuales ella hace referencia.<sup>16</sup> Caso similar es el de Michael Díaz, cuyo testimonio se basa en el registro de *badge* del apelante y en unas fotografías tomadas de videos de cámara de seguridad a los cuales él tenía acceso por ser el Jefe de Seguridad de la empresa.<sup>17</sup> Nótese que las declaraciones juradas de estas personas se sustentan **en lo que ellos percibieron de los documentos anejados a los cuales constantemente hacían referencia.** En cuanto a la declaración jurada de Zuleika Concepción, esta gira en torno a asuntos relacionados con una investigación que **ella misma** llevó a cabo junto a Michael Díaz referente a una querrela que se hiciera contra el apelante.<sup>18</sup> Cabe mencionar que también declaró sobre la entrevista que **ella le hizo** al señor Casillas, el 18 de mayo de 2020.<sup>19</sup> Igualmente, tanto las declaraciones juradas de Noel Rodríguez como las de Yolanda Ortiz y Alex Candelaria **son narraciones de hechos que ellos realizaron.**<sup>20</sup>

Como puede apreciarse, de los documentos que surgen del expediente, no encontramos que se haya presentado prueba de referencia inadmisibles.<sup>21</sup> Los declarantes expusieron hechos que le constaban dado a que participaron de procesos relacionados con su labor en la empresa. Nuestro ordenamiento ha reiterado que las

---

<sup>15</sup> Véase las págs. 37-41 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>16</sup> Íd. págs. 42-72.

<sup>17</sup> Íd. págs. 240-291.

<sup>18</sup> Íd. pág. 292-297.

<sup>19</sup> Íd. pág. 296.

<sup>20</sup> Íd. pág. 313-319.

<sup>21</sup> Véase, 32 LPRA Ap. VI, R. 805 (f) y R. 902(k).

declaraciones juradas que se presenten junto con una solicitud de sentencia sumarias “no solo debe contener hechos sobre los aspectos sustantivos del caso, **sino que se deben incluir hechos que establezcan que el declarante tiene conocimiento personal del asunto declarado**”. *Roldan Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664 678 (2018) (Énfasis suplido). Dicho lo anterior, **no** se cometió el primer señalamiento de error.

Por otro lado, es preciso aclarar que no encontramos conclusiones de derecho en la propuesta de determinaciones de hechos incontrovertidas de AML, tal y como alega el señor Casillas. En la aludida propuesta de hechos formulada por AML, no hallamos ninguna instancia en la cual se determinó el significado jurídico de unos hechos conforme a la normal legal. Por todo lo cual, resolvemos que las objeciones levantadas en el escrito en oposición del señor Casillas en cuanto a que había propuestas de hechos sustentadas en prueba de referencia y conclusiones de derecho son inmeritorias. Dicho lo anterior, el segundo señalamiento de error no se cometió.

Habiendo aclarado las objeciones del apelante, nos resta evaluar los méritos de su oposición a que se dicte la sentencia por la vía sumaria. En primer lugar, debemos examinar si el apelante demostró ser víctima de discrimen en el empleo al amparo de la Ley 100, *supra*. Tal y como discutimos en nuestra exposición de derecho, cuando hay una causa bajo la precitada legislación, es necesario para que se active la presunción de discrimen que la persona que alega el discrimen en su empleo demuestre que sufrió un despido o acto perjudicial que se realizó sin justa causa y que esa actuación es una modalidad de discrimen que dispone el estatuto. Aquí, el señor Casillas alegó que en su unidad de trabajo le decían frases como “viejo ya estás quedao” o “viejo cuidao no se te

rompa un hueso”.<sup>22</sup> Por este tipo de epítetos, el apelante entendió que se le estaba discriminando por edad.

No obstante, el expediente ante nuestra consideración muestra que el señor Casillas participó en una deposición el 8 de septiembre de 2021.<sup>23</sup> En esa ocasión, el apelante manifestó que el “team leader” de su unidad de trabajo, el señor José Rivera, se refería a él como “viejito”.<sup>24</sup> Empero, el apelante admitió que nunca lo increpó ni lo confrontó sobre este asunto y tampoco se quejó con su supervisor o con la Oficina de Recursos Humanos.<sup>25</sup> Tampoco sabía la razón por la cual lo llamaba de esa manera,<sup>26</sup> y en esa misma línea, reconoció que esos comentarios no se daban de manera frecuente.<sup>27</sup> Así, a preguntas de la representación legal de AML, el señor Casillas manifestó lo siguiente:

P Okey. En su querella, verdad, además de una reclamación por despido injustificado usted ha presentado una reclamación de discrimen por razón de edad, ¿verdad? Usted me dijo que había tenido oportunidad de leer la querella, así que eso es parte de su reclamación en contra de la Compañía, ¿correcto?

R Correcto.

P Usted me dijo a mí que la intención detrás, verdad, de cómo él se dirigía a usted la sabe él. Le pregunto si usted entiende que él tenía una intención de discriminar en su contra por razón de su edad.

R De verdad, yo desconozco la intención porque yo te podría especular, pero no te puedo decir, "Es por esto."

P No, no. Pero más allá de que no sepa la razón, **le pregunto si usted entiende que él tenía un ánimo, verdad, o un interés o una intención de discriminar en su contra, en contra suya por razón de su edad.** Más allá de lo que él le pudo haber dicho.

**R No creo. No creo. Por mi edad, no creo.**

P ¿Por alguna otra razón?

R No. De verdad, la... cómo te digo, la razón no te puedo decir.

<sup>22</sup> Véase la *Querella* en la pág. 2 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>23</sup> Véase las págs. 73-236 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>24</sup> Véase la *Deposición* en la pág. 203, líneas 2-7.

<sup>25</sup> Íd. págs. 205-206.

<sup>26</sup> Íd. pág. 208 líneas 6-13.

<sup>27</sup> Íd. pág. 206 líneas 19-23.

P No, no. Pero como usted me indica que por razón de su edad no cree, le estoy preguntando si por alguna otra razón usted entiende que él podía haber tenido alguna intención o algún ánimo de discriminar en su contra.

**R Tal vez por diferencias de ideas.**

**P ¿Alguna otra persona en la Compañía que usted entienda haya tenido, además del señor Rivera, algún ánimo o alguna intención de discriminar en contra suya?**

**R No.**<sup>28</sup>

(Énfasis suplido).

Como puede apreciarse, el mismo señor Casillas afirmó no haberse sentido discriminado por razón de su edad.<sup>29</sup> El apelante no presentó querellas sobre incidentes de discrimen por su edad. Tampoco presentó declaraciones juradas de personas que atestiguaran el trato discriminatorio alegado. Por ello, colegimos que el señor Casillas no logró mostrar pruebas suficientes que activaran la presunción de discrimen en su contra. Es norma reiterada que las meras alegaciones no constituyen prueba. *UPR Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001, 1013 (2012). Siendo esto así, y puesto que no se pudo probar que AML efectuó acciones discriminatorias por razón de edad con el apelante, el proceder del TPI en cuanto desestimar su causa de acción por la Ley Núm. 100, *supra*, fue razonable.

Habiendo concluido lo anterior, nos falta evaluar si en esta controversia se realizó un despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*. La prueba que obra del expediente demuestra que AML no despidió al señor Casillas de manera caprichosa ni arbitraria, sino todo lo contrario. Como producto de una querella interna presentada contra el apelante, AML comenzó una

---

<sup>28</sup> Íd. págs. 208-210.

<sup>29</sup> Véase, *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 333 (2004). En lo pertinente, en este caso el Tribunal Supremo establece que “Los jueces no están constreñidos por los hechos o documentos evidenciarios que se aduzcan en la solicitud de sentencia sumaria. Deben considerar todos los documentos en autos, sean o no parte de la solicitud, de los cuales surjan admisiones que hagan las partes.”

investigación. Durante este procedimiento, se encontró evidencia relacionada a que el señor Casillas estaba ingresando en numerosas ocasiones al Edificio 4 de la empresa **fuera de sus horas laborables**.<sup>30</sup> Además, se pudo demostrar que el apelante rondaba las inmediaciones de AML con una mochila y en ocasiones con un bulto adicional.<sup>31</sup> Esto lo comprueba el registro de *badge* y las tomas de la cámara de seguridad que fueron anejadas en la declaración jurada de Michael Díaz. A pesar de ello, la investigación continuó su curso y el 18 de mayo de 2022 el señor Casillas fue confrontado en una entrevista realizada por el personal de AML que estaba a cargo de la investigación en la cual admitió que llevaba realizando la práctica de entrar al Edificio 4 y llevarse las “servilletas” almacenadas allí por un periodo de más de un año.<sup>32</sup> En la deposición que se le tomara al apelante, este abundó sobre este asunto de la siguiente manera:

P Le pregunto, en el 2020 cuando estábamos comenzando con el tema del COVID-19, en la Compañía, verdad, en la planta, y en específico en su área de trabajo, ¿se proveyó productos de limpieza o de desinfección más allá de lo que hacía Antilles, como "wipes" de cloro o "wipes" de alcohol, cosas que se pusieron en el área que los empleados podían utilizar?

R Pues, en mi área no las había por lo menos. Sí se nos dio a veces "kits", que eran con alcohol y qué sé yo qué, que repartían en la cafetería y eso, pero en mi área per se no había un sitio que dijera, "Vamos a coger 'wipes'", excepto ya casi al final, que vi unos potes que eran de... no sé si Fantastik, o qué sé, yo que decía algo de 20 99 por ciento, pero eso fue después.

P Okey. Y cuestión de como papel toalla o papel que hubiese en el área suya.

R Papel toalla, no. Lo que usted podía encontrar era papel secante en el baño.

P Okey. O sea, ¿que en el baño había sí el papel que sale de la máquina?

R Sí, para lavarse las manos. Sí. Correcto.

<sup>30</sup> Véase la pág. 241 del Apéndice del recurso de *Apelación*. Véase también la pág. 244 para la tabla con el *badge record*.

<sup>31</sup> Íd. págs. 241-291.

<sup>32</sup> Véase documento anejado como “Confidencial” intitulado *Record of Interview Notes Form*.

P O sea, que eso usted lo podía accesar y usted lo podía coger, ese papel del baño.

R Sí.

P Okey. Y le pregunto, **¿en algún momento usted le mencionó, ya fuese a Noel Rodríguez, quien fue su último supervisor, o a algún otro supervisor, que usted accesa este "stockroom" y cogía esas servilletas?**

R **No, nunca lo comenté.**

P **¿En algún momento usted le solicitó permiso a alguien para coger esas servilletas?**

R **No.**

P Cuando usted iba a ese "stockroom" a coger esas servilletas, ¿usted iba y entraba y cogía uno o dos paquetes, o usted se llevaba más cantidad?

R **No. Lo que necesitaba. Dos paquetes, tres. Lo que cabiera (sic) en la mochila.**

P Okey. Le pregunto, ¿podía usted entrar ahí y coger esos dos paquetes, o lo hacía, mejor dicho, "Ah, pues déjame entrar y cojo dos paquetes y salgo caminando con los paquetes en la mano"?

R **No. Le dije que utilizaba la mochila.**

P No, no. Por eso. Pero le pregunto, ¿podía usted entrar allí, o en algún momento lo hizo, de ir y coger eso con la mano y salir por el pasillo y volver a su área de trabajo con los paquetes en la mano?

R Nunca pensé en eso.

P ¿Los podía usted cargar en la mano?

R Sí, los podía cargar. Los podía cargar en la mano.

P Porque yo presumo que esto es algo que no pesaba, ¿no?

R No, no pesaba tanto, pero como es... son cuadrados, pues, tenía... porque yo siempre tenía el bulto del gimnasio y la mochila y lo que hacía era que, para facilitarme, verdad, el caminar, pues, las metía dentro de la mochila.

P Okey. Entonces me dijo que usted tenía una mochila y un bulto de gimnasio y entraba al "stockroom" con su mochila y su bulto y cogía los paquetes y los metía ahí.

R Unjú.

P ¿"Sí"?

**R Sí.**<sup>33</sup>

Cabe destacar que el apelante conocía el *Código de Conducta* de AML y las exigencias en cuanto al comportamiento esperado por esta compañía.<sup>34</sup> De igual manera, el señor Casillas estaba consciente del protocolo que AML estableció para enfrentar al COVID-19 y que el incumplimiento de este repercutiría en sanciones disciplinarias.<sup>35</sup>

Las políticas estatuidas por AML referente a los estándares de conducta son claras. A su vez, el Procedimiento Estándar de Operación de AML intitulado *Procedimiento de Acciones Disciplinarias* establece que, **a criterio de la empresa, esta podrá despedir a un empleado sin necesidad de incurrir en disciplina progresiva dependiendo de la gravedad de la falta.**<sup>36</sup> En ese sentido, nuestro ordenamiento jurídico dispone que, el despido como sanción por la primera falta podría ser justificado si el acto o la falta que da pie al despido es “de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa”. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra, pág. 292. Tomando en consideración lo antes mencionado, cabe precisar que, nuestro Máximo Foro ha resuelto que *hurtar mercancía del patrono ... constituyen faltas mayores o graves*. *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR 734, 741 (2007).<sup>37</sup>

Asimismo, se ha establecido que un patrono podrá despedir por justa causa a un empleado, entre otras razones, si incurre en un patrón de conducta impropia o desordenada, así como violaciones reiteradas a las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento de la empresa, siempre que se

<sup>33</sup> Véase la *Deposición* en las págs. 17-175 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>34</sup> Véase la *Deposición* en las págs. 180-184. Véase también, el documento de acuse de recibo del *Código de Conducta* en la pág. 237 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>35</sup> Véase la pág. 251 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>36</sup> Íd. pág. 46c.

<sup>37</sup> Aclaremos que este caso se resolvió mediante Sentencia.

le haya suministrado copia escrita de estos. Íd., págs. 291-292. Consonó a lo antes mencionado, precisamos que, el Código de Conducta de AML dispone que el empleado es responsable de mantener la buena reputación de la empresa por lo que no deberá incurrir en conductas o actividades que pudiesen dar lugar a cuestionamientos de honestidad e integridad.<sup>38</sup> En consecuencia, se le exige al empleado a ser honesto en sus palabras y acciones para así preservar los valores de la compañía. En este sentido, puntualizamos que al señor Casillas se le proveyó copia del Código de Conducta de la empresa y este último recibió adiestramientos sobre dicho código.

En el caso de autos, la prueba que tenemos ante nuestra consideración establece que el señor Casillas, fuera de horas laborables, ingresaba varias veces a la semana a una zona de AML donde este se apropiaba de propiedad de la empresa sin autorización y la cual era innecesaria para ejecutar sus funciones.<sup>39</sup> Si nos remitimos al *badge record* que está adjunto a la declaración jurada de Michael Díaz, se puede observar el registro de acceso al Edificio 4 por parte del señor Casillas durante el periodo del 4 de febrero de 2022 hasta el 12 de mayo de 2022. En el mencionado documento se ilustra una tabla, en la cual la columna identificada como *Event Date*, se puede apreciar la fecha y hora exacta en la que el apelante ingresó al Edificio 4.<sup>40</sup> Las aludidas fechas son las siguientes:

2/4/2020 5:11  
**2/10/2020 5:09**  
**2/11/2020 5:06**  
2/17/2020 5:16  
2/21/2020 5:07  
2/24/2020 5:07  
3/2/2020 5:14  
**3/4/2020 5:15**  
**3/5/2020 5:12**  
3/9/2020 5:15  
3/11/2020 5:08

<sup>38</sup> Véase, pág. 8 del *Código de Conducta*.

<sup>39</sup> Véase la *Deposición* en la pág. 162, líneas 7-15 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>40</sup> Véase la pág. 244 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

3/17/2020 4:33  
3/18/2020 4:25  
**3/23/2020 4:36**  
**3/24/2020 4:28**  
3/26/2020 4:27  
3/31/2020 4:22  
4/3/2020 4:25  
**4/6/2020 4:11**  
**4/7/2020 4:15**  
**4/13/2020 4:07**  
**4/14/2020 4:08**  
**4/15/2020 4:02**  
**4/16/2020 4:16**  
**4/17/2020 4:10**  
**4/21/2020 3:55**  
**4/22/2020 3:59**  
4/24/2020 3:54  
4/27/2020 4:02  
**5/11/2020 4:01**  
**5/12/2020 3:59** <sup>41</sup>

De la información previamente reseñada, se puede contemplar que el apelante ingresó **en al menos treinta y un (31)** ocasiones al Edificio 4 de AML. En repetidos momentos ingresó en un horario anterior a su hora de entrada de trabajo la cual era a las 5:00 AM.<sup>42</sup> Igualmente, se desprende de esta información que el señor Casillas ingresó en varias ocasiones durante **dos días seguidos**, e incluso en el mes de abril accedió **cinco días consecutivos** al Edificio 4.

De modo similar, el apelante incumplió varias veces con las normas de la empresa en cuanto a las medidas de prevención contra del COVID-19, al este ingresar a las inmediaciones de AML sin tomarse la temperatura.<sup>43</sup> Es importante señalar que AML es una empresa que manufactura productos médicos y que estas normas entraron en vigor en abril del 2020, época en la cual existía una gran incertidumbre con la pandemia del COVID-19. De igual modo, la prueba ante nuestra consideración demostró que AML tenía un andamiaje completo de reglas establecidas para el funcionamiento

---

<sup>41</sup> Las fechas ilustradas corresponde a la columna identificada como *Even Date* el cual está en la pág. 244 del Apéndice del recurso de *Apelación*. Asimismo, hemos resaltado las fechas de ingreso que son consecutivas según se desprende de la referida columna.

<sup>42</sup> Véase la pág. 313 del Apéndice del recurso de *Apelación*.

<sup>43</sup> Véase documento anejado como "Confidencial" intitulado *Record of Interview Notes Form*. Véase también, la pág. 264 del Apéndice de la *Apelación* donde se ilustra una tabla con los registros de la toma de temperatura del apelante.

del establecimiento que son razonables; que le entregó copia de estas normas al apelante y que, sin embargo, este las violó en reiteradas ocasiones. Al no poder demostrar que el apelante actuó de manera arbitraria y caprichosa al despedirlo como consecuencia de sus faltas, resolvemos que el despido del señor Casillas fue justificado y, por ende, el segundo señalamiento de error no se cometió. Consecuentemente, no hallamos razón que justifique nuestra intervención con la decisión del TPI a la cual se le atribuye una presunción de corrección.

Finalmente, en cuanto al tercer señalamiento de error, de un estudio detenido de la *Sentencia* recurrida no se desprende que el TPI haya fundamentado su determinación en que el despido fue justificado por constituir una “*gestión legítima de negocio*”. Por lo tanto, no estamos en la posición de entrar en los méritos de este señalamiento de error que formuló la parte apelante.

#### 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