

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

GERMÁN CONTRERAS
MONTAÑA

Apelante

v.

CUTLER HAMMER
ELECTRICAL COMPANY

Apelada

KLAN202300189

Apelación procedente
del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de San
Juan

Civil Núm.:
SJ2018CV00420

Sobre:
Despido Injustificado
(Ley 80 de 30 de
mayo de 1976) y
otros

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Candelaria Rosa.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de mayo de 2023.

Comparece la parte apelante, el señor Germán Contreras Montaña (en adelante, señor Contreras Montaña o apelante), quien impugna la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, mediante la cual se declaró ha lugar una Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la parte apelada, Cutler Hammer Electrical Company (en adelante, CHEC o apelado). En consecuencia, las causas de acción por despido injustificado, discrimin por razón de edad y represalias incoadas por el apelante fueron desestimadas en su totalidad. En específico, el señor Contreras Montaña aduce que el dictamen es erróneo al considerar probadas sumariamente alegaciones sobre intención, negligencia y credibilidad, así como al aquilatar prueba de referencia múltiple y sostener la decisión judicial en evidencia insuficiente en derecho.

Examinadas las posturas de los litigantes, acordamos confirmar la Sentencia apelada.

Surge del expediente ante nos que el señor Contreras Montaña fue despedido el 11 de febrero de 2016. Un año antes, en particular para los meses de enero y febrero de 2015, el apelante fungía como Coordinador de Materiales (*Material Handler*). Entre sus funciones se encontraba el recibo y despacho de piezas, transporte de materiales en y fuera de Puerto Rico, coordinación directa con suplidores en los casos de necesidades urgentes de mercancía y la facturación de los suplidores.

Al tiempo de los hechos que nos atañen, CHEC fabricaba ciertas piezas que requerían de un proceso de enchapado (*Plating*), el cual era realizado por varios suplidores, entre los que se encontraba Quality Electroplating (en adelante, QEP). Una vez culminado el *plating*, la mercancía regresaba a las instalaciones del apelado. A principios de febrero de 2015, se detectó la apropiación ilegal de materiales de la empresa, por lo que CHEC inició una investigación a cargo de Matt Coberly, quien suscribió un informe de sus hallazgos y conclusiones. En lo competente al señor Contreras Montaña, el documento indica que el material devuelto por QEP a CHEC generalmente se reconciliaba contra las facturas del suplidor, en lugar de contrastarse contra las órdenes de producción y envío de mercancía, generadas por los sistemas internos de CHEC. El apelante había recibido adiestramiento sobre la manera correcta de realizar la reconciliación y la facturación, era el responsable de ese trámite y admitió que era de conocimiento general la sospecha sobre el hurto de materiales de cobre. Esta displicencia por parte del señor Contreras Montaña en la ejecución de sus funciones allanó el camino para que empleados inescrupulosos de

QEP se apropiaran ilegalmente de materiales de CHEC. Entre 2013 y 2014, el apelado tuvo pérdidas valoradas en \$2.9 millones. En respuesta, CHEC prescindió de los servicios de tres empleados,¹ entre éstos, el apelante.

Insatisfecho, el señor Contreras Montaña instó una querrela bajo el procedimiento sumario² contra CHEC, al amparo de la Ley Núm. 80, la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 115, *infra*, por despido injustificado, discrimen por edad y represalias, respectivamente. El apelado negó las alegaciones y pidió que el pleito se convirtiera a uno ordinario. Luego de observar el procedimiento de descubrimiento de prueba, CHEC presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria. El señor Contreras Montaña se opuso a la petición y CHEC replicó. Evaluadas las posturas de los contendientes, el foro de primera instancia dictó la Sentencia aquí impugnada por el señor Contreras Montaña mediante el recurso apelativo del título.

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria se rige por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, y tiene como finalidad la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no contengan controversias genuinas de hechos materiales y el derecho así lo permita. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020). La Regla 36.2 de Procedimiento Civil, *supra*, provee para que la parte demandada pueda solicitar que se dicte sentencia sumaria sobre la totalidad o parte de la reclamación. *Torres Pagán v. Municipio Autónomo de Ponce*, 191 DPR 583 (2014). El peticionario debe

¹ Fernando Cardin, *Planting Supervisor*, y José Bonilla, *Master Scheduler*, fueron despedidos el 11 de febrero de 2016.

² Ley Núm. 2, Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA secs. 3118-3132.

establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material, que sea necesario dirimirlo en una vista plenaria. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Por su parte, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, establece los requisitos formales que debe cumplir tanto la parte promovente de la sentencia sumaria como la parte promovida en su oposición. Así pues, satisfechos los criterios estatuidos, el tribunal dictará sentencia sumaria si de la evidencia, en unión a las declaraciones juradas y otra prueba, se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y el derecho aplicable lo justifica. *Zapata Berrios v. JF Montalvo Cash & Carry*, 189 DPR 414 (2013).

Como foro revisor, este Tribunal de Apelaciones utiliza los mismos criterios que la primera instancia judicial al determinar si procede o no la solicitud de sentencia sumaria, aunque limitado a considerar aquellos documentos presentados ante el tribunal primario. De determinar hechos en controversia, debemos cumplir con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

De otro lado, la Ley Núm. 80, Ley sobre Despidos Injustificados, 29 LPRA 185 *et seq.*, establece que “[t]odo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa” tendrá derecho a recibir una indemnización. 29 LPRA sec. 185a. Entre otras, el estatuto dispone como causa justificada para el despido “aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento...”. 29 LPRA sec. 185b. Al respecto, el Tribunal

Supremo ha opinado que la incompetencia, la deslealtad, la desobediencia a las reglas constituyen justa causa para el despido. *Mercedes Bus Lin, Inc. v. Tribl. de Distrito*, 70 DPR 690 (1949), seguido en *Feliciano Marte v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). En los casos en que el despido responde como sanción por una primera ofensa o por un acto aislado, el alto foro ha señalado que se trata de una excepción y no la norma. “La falta o acto aislado que dé lugar a[1] despido del empleado en primera ofensa ha de ser 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, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento”. *Feliciano Marte v. Sheraton, supra; Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

Con entronque constitucional, la Ley Núm. 100, Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*, proscribe diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. Existe una presunción controvertible de discrimen cuando el agraviado demuestre que fue despedido o penalizado, sin justa causa, y se encuentra dentro de una modalidad de discrimen, como en este caso, la edad. *González Méndez v. Acción Social*, 196 DPR 213 (2016). En reclamaciones por despido discriminatorio por razón de edad, el empleado tiene que demostrar que pertenece a la clase protegida; estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; fue despedido sin justa causa y sustituido por una persona más joven. *Íd.*

Por otra parte, la Ley Núm. 115, Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*, provee una causa de acción al empleado que haya sido despedido o perjudicado

de alguna forma por el hecho de haber ofrecido información ante un foro legislativo, administrativo, judicial o en los procedimientos internos establecidos de la empresa, salvo se trate de expresiones difamatorias o información privilegiada. 29 LPRa sec. 194a.

Como se sabe, todo despido discriminatorio o por represalias es injustificado, pero no todo despido injustificado es por razones discriminatorias o producto de represalias. A esos efectos, el ordenamiento jurídico establece que, una vez establecidas *prima facie* las presunciones de las causas de acción antes expuestas, la parte demandada puede derrotarlas en tres formas distintas, a saber: refutar el hecho básico, esto es, la ausencia de justa causa; o destruir el hecho presumido, es decir, que el despido se debió a razones discriminatorias o por represalias; o destruir ambos hechos, el básico y el presumido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2010).

Como cuestión de umbral, nos compete revisar la Solicitud de Sentencia Sumaria y su Oposición. Al evaluar las formalidades establecidas por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, somos del criterio que CHEC cumplió cabalmente con éstas, así como con los documentos que unió a su solicitud en apoyo a sus aseveraciones. En esencia, CHEC fundamentó sustancialmente su solicitud en las declaraciones del apelante, los hallazgos de una investigación cursada y varias declaraciones juradas, entre otros documentos. Del mismo modo, el apelado expuso la inexistencia de controversias de hechos medulares, por lo que justificó la resolución sumaria para que el foro intimado aplicara el derecho y concediera el remedio solicitado.

En cuanto a la respuesta del señor Contreras Montaña, observamos un patente incumplimiento en su Oposición. Éste no refutó

de ninguna manera los 134 hechos incontrovertidos, según esbozados por CHEC. En inobservancia de la norma procesal que gobierna el mecanismo de sentencia sumaria, el apelante se limitó a recitar sus alegaciones y sus propias conclusiones, sin lograr consignar un conflicto de hechos medular, que ameritara la celebración de un juicio en sus méritos. Al respecto, el foro apelado destacó que el señor Contreras Montaña descansó casi completamente en las aseveraciones contenidas en sus alegaciones.

Ciertamente, el pedimento sumario de CHEC refutó la presunción de despido sin justa causa bajo escrutinio judicial y demostró que la razón del despido del señor Contreras Montaña se debió al craso incumplimiento de sus funciones e inconsistencia en sus ejecutorias lo que redundó en pérdidas económicas cuantiosas debido al hurto de materiales pertenecientes a CHEC. El apelante conocía los deberes inherentes a su puesto de trabajo. Sobre la facturación, dijo: “Lo que los suplidores cobran a Eaton y la responsabilidad era mía de verificar versus el sistema cuándo llegaron a esas piezas, qué cantidad y me están cobrando 1,500 piezas, ¿cuándo se recibieron? Ah, sí, se recibieron. ¿Para dónde se fueron? Para Haina. Okay, se paga. ¿Cuándo se recibió esto? ¿Para dónde se fue? Para el almacén. Aquí está. ¿Para dónde se fue? Para la línea de producción. Okay”.³ Por sus propios dichos, el señor Contreras Montaña sabía que no debía confiar en lo que decían los papeles. No obstante, se pudo constatar con su testimonio que el señor Contreras Montaña incumplió con su responsabilidad cada vez que verificó las facturas enviadas por los suplidores con los *Delivery Slips* generados por el propio suplidor, en lugar de utilizar

³ Apéndice del apelante, pág. 913 líneas 8-18.

consistentemente otros documentos más fiables producidos por CHEC, como el *Process Control System* (PCS) o la orden de manufactura. El señor Contreras Montaña aceptó que no reconciliaba papel por papel:

P ¿Cómo usted determinaba que esas facturas que ellos estaban enviándole a usted eran correctas?

R Okay. A mí me llegaba el “delivery slip” es el papel con el que ese suplidor nos contestó a nosotros, “Ahí le va esto”. Ese es el “delivery slip”.

P ¿Quién genera el “delivery slip”?

R El suplidor.

R Cuando me llega la factura todos los viernes o todos los jueves, “Contreras, págume todos estos servicios que te di esta semana”. Yo comienzo a verificar.

P ¿Con el “delivery slip”?

R Con el “delivery slip”.⁴

En patente perjuicio de los intereses de CHEC, estas deficiencias en los procesos abonaron al problema de inventarios inexactos y contribuyeron directamente para que la empresa no se percatara de las diferencias que existían entre lo que se enviaba a los suplidores para el procesamiento de enchapado y lo que se devolvía. De esta manera, no se conoció la gran cantidad de mercancía que se estaba hurtando ni las pérdidas millonarias que sufrió el apelado. Decididamente, a través de su petición de resolución abreviada, CHEC derrotó la presunción de despido injustificado que cobijaba al apelante y demostró la causa justificada para prescindir de sus servicios como empleado, por razón de su incompetencia, lo cual afectó adversamente el buen funcionamiento de la empresa. Aunque surge del expediente que la

⁴ Apéndice del apelante, págs. 927 líneas 18-25; 928 líneas 1-2; 929 líneas 13-18.

deficiencia en el ejercicio de sus funciones había surgido desde tiempo antes, para efectos de nuestro dictamen es irrelevante, toda vez que una sola ofensa o primera falta como ésta se considera como justa causa para el despido, debido a su gravedad y el evidente impacto adverso sobre la buena marcha del negocio.

Con relación a las alegaciones de discrimen por edad, opinamos que CHEC tuvo razones válidas para reasignar las funciones que ejercía el señor Contreras Montaña, en especial la de facturación, a varios empleados como medida cautelar. Sobre éstos, el apelante sólo especuló sus edades, sin demostrar que todos éstos fueran significativamente más jóvenes. Al reasignar las funciones encomendadas al apelante, CHEC previno el incremento de sus pérdidas, según fue constatado posteriormente en la investigación.

En cuanto a las supuestas represalias, el señor Contreras Montaña arguyó que el Gerente de Planta, Marco Miranda, adoptó medidas en su contra luego que, el 16 de febrero de 2015, denunciara a un supervisor el hurto de materiales. Sin embargo, surge claramente de los autos que CHEC conocía con anterioridad la alegada información. Huelga mencionar que las expresiones no constituían una práctica ilícita de la empresa, por lo que no se trataba de una actividad protegida bajo el estatuto invocado. Por igual, el elemento de contemporaneidad entre la alegada denuncia y la acción adversa está ausente, ya que el señor Contreras Montaña no fue “subsiguientemente despedido”, toda vez que entre ambos eventos transcurrió más de un año. Recuérdese, además, que la Ley Núm. 115 no protege a los trabajadores contra acciones disciplinarias motivadas por la manera en que éstos ejecutan las funciones de sus puestos. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177

DPR 345 (2009). No puede penalizarse a CHEC, víctima de hurto, por la incompetencia e inconsistencia inexcusable al ejercer las funciones delegadas a su puesto, según fue admitido por el apelante.

Probada la justa causa para el despido, CHEC derrotó las presunciones a favor del apelante. En vista de lo anterior, es forzoso concluir que el foro primario aplicó correctamente el derecho, y que las causas de acción por discrimen de edad y represalias son inmeritorias.

Luego de examinado el expediente *de novo*, concluimos que procedía una resolución abreviada de las cuestiones planteadas. Las determinaciones de hechos de la Sentencia impugnada están debidamente fundamentadas por la prueba presentada por el apelado, frente a la cual el apelante se limitó a esbozar alegaciones conclusivas sin mayor especificidad. Los enunciados medulares se sostienen principalmente en las declaraciones que el señor Contreras Montaña vertió en dos deposiciones y otros documentos admisibles, sin cimentarse inextricablemente en cuestiones de credibilidad, intención y propósitos mentales requeridas de resolver en juicio. En consecuencia, acogemos las determinaciones de hechos consignadas en la Sentencia apelada como parte de nuestro dictamen que, además, confirma la actuación judicial impugnada como cuestión de derecho.

Finalmente, el señor Contreras Montaña impugna el informe de investigación por presuntamente tratarse de prueba de referencia múltiple y que la decisión se sostuvo en evidencia insuficiente. Primero, reiteramos que la mayoría de los enunciados medulares descansan en las propias expresiones del apelante en las dos deposiciones que prestó. Segundo, del puñado de aseveraciones fácticas de la Sentencia basadas

en el informe de investigación, sólo la determinación de hechos ¹² alude a expresiones de terceros. Ahora, el enunciado no se fundamenta únicamente en el referido documento, sino que el expediente cuenta con sendas declaraciones juradas de los allí implicados, señores Andrés Miranda Rodríguez, presidente de QEP y su empleado, Francisco Amador Ortiz. Incluso, desde el Informe para el Manejo del Caso, CHEC anunció la disponibilidad del señor Miranda como testigo. Por lo tanto, el apelante se equivoca al argüir que el foro de primera instancia apoyó su decisión en prueba de referencia múltiple o evidencia insuficiente, o al adjudicar credibilidad por la vía sumaria. Por las consideraciones expuestas, se confirma la Sentencia apelada.

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

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

⁵ Reza así: “12. El 3 de febrero de 2015, el Sr. [Andrés] Miranda recibió una llamada de un empleado de mantenimiento de QEP identificado como [Francisco] Amador informándole que unos empleados cargaron dos cajas de materiales en uno de los camiones de transporte. A medianoche, el Sr. Miranda decidió acudir a QEP en Caguas para atender la irregularidad, verificar el contenido del camión y fotografiar las cajas llenas de materiales. Desde su auto, decidió seguir al chofer, luego identificado como Pedro Hernández, y observar hacia donde se dirigía. Presenció cuando el chofer hizo una parada en la planta de CHEC ubicada en el municipio Las Piedras, realizó una llamada telefónica en la caseta del guardia y continuó la ruta hacia el municipio de Coamo”.