

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

HÉCTOR ZORRILLA
ALVARADO

Apelante

v.

VV AUTO PUERTO RICO,
LLC Y OTROS

Apelado

KLAN202300405

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

Caso Número:
SJ2022CV00026

Sobre: Despido
injustificado (Ley
Núm. 80) y Otros

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y la Jueza Aldebol Mora

Rivera Marchand, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de agosto de 2023.

Comparece ante nos el señor Héctor Zorrilla Alvarado (Sr. Zorrilla Alvarado o apelante) y solicita que revoquemos la *Sentencia*¹ emitida y notificada el 10 y 12 de abril de 2023, respectivamente por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI o foro primario). En esta, el TPI declaró Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria que instó VV Auto Puerto Rico LLC (VV Auto o apelada) y, por consiguiente, desestimó la causa de acción que instó el Sr. Zorrilla Alvarado en su contra.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se confirma el dictamen apelado. Veamos.

I.

El 3 de enero de 2022, el Sr. Zorrilla Alvarado incoó la *Demanda*² de epígrafe en contra de VV Auto sobre despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley 80), Ley Sobre Despidos Injustificados, 29 LPRa sec. 185a, *et*

¹ Apéndice de la Apelación, págs. 272-275.

² Apéndice de la Apelación, págs. 1-5.

seq.; sobre discrimen por razón de edad, al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (Ley 100), la Ley General contra el Discrimen en el Empleo en Puerto Rico, 29 LPRÁ secs. 146 *et seq.*; y sobre acoso laboral, al amparo de la Ley Núm. 90-2020 (Ley 90), la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico, 29 LPRÁ sec. 3111 *et seq.* Reclamó, además, el pago de comisiones, la liquidación de vacaciones acumuladas y la retención de la liquidación del plan 401k.

En respuesta, VV Auto acreditó su alegación responsiva, en la cual, negó la gran mayoría de las alegaciones en su contra y expuso que el despido del Sr. Zorrilla Alvarado fue justificado. Detalló que, el referido despido obedeció a que el Sr. Zorrilla Alvarado violentó varias normas de conducta que obran en el Manual de Empleados de la empresa. En particular, que el Sr. Zorrilla Alvarado fue objeto de disciplina tras hacer expresiones agresivas, belicosas y carentes de respeto -inicialmente en contra de un gerencial de la empresa- y luego en contra de su supervisor inmediato, el Sr. Jean José Lacascade Theobald (Sr. Lacascade). Añadió que, el Sr. Zorrilla Alvarado incurrió en insubordinación al desobedecer reiteradamente las instrucciones del Sr. Lacascade con relación a la remoción de dos vehículos privados que mantenía estacionarios en el estacionamiento de empleados de VV Auto.

De igual manera, VV Auto negó la causa de acción de discrimen por edad. Explicó que el Sr. Zorrilla Alvarado carece de prueba para sustentar que fue reemplazado o sustituido en el puesto que ocupó en la empresa y que la edad fue el factor determinante. De otro lado, VV Auto negó la procedencia de las comisiones que reclamó el Sr. Zorrilla Alvarado bajo el fundamento de que las partes nunca acordaron una compensación de esta naturaleza.

Sobre el presunto acoso laboral, señaló que el TPI carece de jurisdicción toda vez que el Sr. Zorrilla Alvarado no presentó una queja o querrela internamente ante el Departamento de Recursos Humanos de VV Auto, en contravención con la Política Contra el Hostigamiento Laboral de la empresa. Tampoco acudió al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial, conforme lo requiere la Ley 90, *supra*.

VV Auto añadió que, el Sr. Zorrilla Alvarado no presentó evidencia concreta de que, como parte del presunto acoso y en violación a su intimidad, el Sr. Lacascade obtuvo información privada de su teléfono celular corporativo. Explicó que el referido teléfono era sufragado en su totalidad por la empresa y estaba configurado bajo la nube (*iCloud*) corporativa del Sr. Lacascade. Aclaró que, de cualquier manera, conforme a la política de la empresa que se le entregó, el Sr. Zorrilla Alvarado no debía tener una expectativa de intimidad sobre tal equipo electrónico corporativo.

Cabe puntualizar que, en cuanto a la liquidación de vacaciones acumuladas y no disfrutadas y a la retención sobre la liquidación del plan 401k, el Sr. Zorrilla Alvarado desistió voluntariamente, con perjuicio.³ En consecuencia, el TPI emitió y notificó una *Sentencia Parcial*⁴ el 7 y 8 de noviembre de 2022, respectivamente, ordenando la desestimación con perjuicio de ambas causas de acción.

Superadas las etapas preliminares del litigio, VV Auto instó una *Moción de Sentencia Sumaria*.⁵ En apoyo a su petitorio, propuso

³ Apéndice de la Apelación, págs. 23-24.

⁴ Apéndice de la Apelación, pág. 25.

⁵ Apéndice de la Apelación, págs. 26-96. Junto a su petitorio sumario, la parte demandada incluyó los siguientes documentos: Exhibit I, Toma De Deposition del Sr. Héctor Zorrilla Alvarado del 29 de abril de 2022; Exhibit II, Asset Purchase Agreement; Exhibit III, Deposition del Sr. Christian Luis Cabral del 12 de agosto de 2022; Exhibit IV, Informe Anual del 2021 del Departamento de Estado; Exhibit V, Carta de renuncia emitida por Héctor Zorrilla; Exhibit VI, Declaración jurada suscrita por Kariela Isabel Santiago González; Exhibit VII, Declaración jurada suscrita por Jean José Lacascade Theobald; Exhibit VIII, Contrato de Empleo

172 hechos materiales sobre los cuales presuntamente no existe controversia. En lo atinente a la causa de acción por despido injustificado, VV Auto planteó que, no existe controversia en cuanto a la conducta del demandante que provocó su despido, en la medida en que el Sr. Zorrilla Alvarado la admitió en su deposición. A esos efectos, argumentó que, lo que resta es dirimir si la conducta admitida fue suficiente para justificar su despido.

Discutió además que, el Sr. Zorrilla Alvarado fundamentó su causa de acción de discrimen por edad en que, con su despido, VV Auto presuntamente benefició al Sr. Daniel Rivera. Aseguró que, el Sr. Rivera de 52 años y el Sr. Zorrilla Alvarado de 58 años pertenecen al mismo grupo protegido por ambos ser mayores de cuarenta años. Añadió que, el Dr. Rivera no sustituyó al Sr. Zorrilla Alvarado en sus funciones.

Sobre el acoso laboral, VV Auto expuso que, el TPI carece de jurisdicción para atender tal reclamación en la medida en que el Sr. Zorrilla Alvarado no agotó el procedimiento que establece la Ley 90, *supra*.

Con respecto a la causa de acción por violación a la intimidad, VV Auto arguyó que es claramente inmeritoria, en la medida en que,

Probatorio de Héctor Zorrilla Alvarado; Exhibit IX, Check list Reclutamiento; Exhibit X, Acuse de recibo del manual de empleados; Exhibit XI, Manual de Empleados; Exhibit XII, Memorando del 1 de marzo de 2021 emitida por Jean Lacascade; Exhibit XIII, Primer Pliego de Interrogatorios, Requerimiento de Admisiones y Solicitud de Producción de Documentos; Exhibit XIV, Correo electrónico del 15 de febrero de 2021 suscrito por Kariela Santiago; Exhibit XV, Fotografías de los vehículos; Exhibit XVI, Carta suscrita por Jean Lacascade el 14 de mayo de 2021; Exhibit XVII, Deposition de Jean José Lacascade Theobald del 23 de mayo de 2022; Exhibit XVIII, Correo electrónico suscrito por Jean C. Rojas el 11 de junio de 2019; Exhibit XIX, Notificación de Acción Correctiva de Héctor Zorrilla; Exhibit XX, Memorando de Kariela Santiago; Exhibit XXI, Correo electrónico suscrito por Jean Lacascade emitido el 10 de mayo de 2021; Exhibit XXII, Audio; Exhibit XXIII, Memorando de José Miranda Arroyo del 11 de mayo de 2021; Exhibit XXIV, Deposition de Kariela Isabel Santiago González del 24 de mayo de 2022; Exhibit XXIV (debió leer Exhibit XXVI) Correo electrónico suscrito por Christian Alvarado el 17 de octubre de 2020; Exhibit XXV, Deposition de Christian Ulises Alvarado González del 24 de mayo de 2022; Exhibit XXVII, Deposition de Odalys María Meléndez Adorno del 22 de junio de 2022; Exhibit XXVIII, Deposition de César Augusto García Bencosme del 12 de agosto de 2022; Exhibit XXIX, Memorando de Jean Lacascade del 10 de mayo de 2021; Exhibit XXX, Deposition de José Manuel Miranda Arroyo del 22 de junio de 2022; XXXI, Deposition de Agnes Patricia Vega Santiago del 23 de agosto de 2022; Exhibit XXXII, Deposition de Daniel Rivera Jiménez del 22 de junio de 2022; Exhibit XXXIII, Política contra el Hostigamiento Laboral; y Exhibit XXXIV, Carta suscrita por Jean Lacascade del 25 de julio de 2016.

el Sr. Zorrilla Alvarado no pudo demostrar que su supervisor accedió información privada de su teléfono celular, sobre el cual, tampoco podía tener una expectativa de intimidad por tratarse de un equipo propiedad de su patrono.

Finalmente, con respecto a las comisiones, VV Auto expuso en su petitorio sumario que, el Sr. Zorrilla Alvarado reconoció en su deposición que la elegibilidad a las comisiones dependía de que la empresa configurase un plan sobre cómo calcularlas, lo cual no se implementó mientras él laboró para VV Auto. Por entender que las reclamaciones del Sr. Zorrilla Alvarado no proceden en derecho y que no existe controversia sobre hecho material alguno, solicitó al TPI la desestimación sumaria de las causas de acción en su contra.

En respuesta, el Sr. Zorrilla Alvarado instó su oposición⁶ al petitorio sumario de VV Auto. Aceptó la mayoría de los hechos que propuso VV Auto. Sin embargo, objetó los hechos identificados con los números 23, 25, 27, 31, 33, 34, 48, 50, 53, 54, 55, 58, 60, 65, 74, 76-84, 87, 89-95, 101, 104-107, 112-115, 117, 121-122, 124-125, 129-135, 140, 143-150, 156, 160, 169-170. Alegó que, existe controversia en cuanto a los términos y condiciones que aceptó, previo a iniciar labores en VV Auto, particularmente con respecto al pago de comisiones. Expresó que los problemas entre él y el Sr. Lacascade comenzaron luego de insistir en que se le honraran las comisiones y tras problemas administrativos que afectaron el taller, derivados del mal manejo del Sr. Lacascade como supervisor.

Asimismo, el Sr. Zorrilla Alvarado expuso que el Sr. Lacascade grabó la conversación telefónica entre ellos, sin su consentimiento. Ello, con el propósito de documentar cómo el Sr. Zorrilla Alvarado se enfurecía ante la instrucción presuntamente irrazonable de que

⁶ Apéndice de la Apelación, págs. 97-174. Junto a su oposición, la parte demandante incluyó los siguientes anejos: Exhibit 1, Declaración jurada suscrita por Héctor Zorrilla Alvarado; Exhibit 2, Deposition de José Manuel Miranda Arroyo; Exhibit 3, Acuerdo de Horario Flexible; Exhibit 4, Tarjetas de presentación de Héctor Zorrilla; Exhibit 5, Informe de incidente; Exhibit 6, Deposition de Pady Melecio Claudio; y Exhibit 7, Fotografías.

debía remover los vehículos personales del estacionamiento de VV Auto. Admitió que se refirió hacia su supervisor como “huelebicho” en reacción a la molestia que sintió luego de que este le comunicó la referida instrucción, lo cual a su entender violentaba un acuerdo laboral entre ellos que data del 2016. Expuso que, la sección 8 del Manual del Empleado de VV Auto no autoriza al patrono a grabar conversaciones telefónicas sin la previa autorización del poseedor del teléfono.

Adujo que, VV Auto adquirió un negocio en marcha cuando adquirió de Trebol Motors la distribución de la marca Volvo en Puerto Rico. Destacó además que, VV Auto lo contrató como encargado del área del taller para continuar brindándole servicio de garantía a las unidades que vendió Trebol Motors y las subsiguientes que vendiera VV Auto. A esos efectos señaló que, VV Auto venía obligado a acreditar el tiempo trabajado en el negocio adquirido y a responder por los beneficios de la Ley 80, *supra*, si es despedido sin justa causa.

En su oposición al petitorio sumario, el Sr. Zorrilla Alvarado discutió que presuntamente fue objeto de tratos inmerecidos, despóticos e ilegales por parte del Sr. Lacascade previo a su despido. Añadió que fue víctima de trato hostil por parte del Sr. Christian Alvarado a quien le expresó “atrévete a ponerme una mano encima” ante el temor de que este lo agrediera. Por último, el Sr. Zorrilla Alvarado fundamentó su incumplimiento con el agotamiento de remedios que exige la Ley 90, *supra*, en que, tras su despido, solo pudo hacer valer sus derechos ante los tribunales.

Sobre tales bases, suplicó al foro primario que denegara el petitorio sumario instado por VV Auto porque, a su entender, existen múltiples hechos en controversia a ser evaluados en una vista en su fondo.

Examinado lo anterior, junto a la *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* y la correspondiente *Dúplica*, el TPI emitió la *Sentencia* impugnada mediante la cual declaró ha lugar el petitorio sumario de VV Auto y desestimó la demanda de epígrafe, conforme autoriza la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

Inconforme con el dictamen recurrido, el Sr. Zorrilla Alvarado interpone el recurso de apelación de epígrafe por entender que el foro primario cometió el siguiente error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar por la vía sumaria la causa de acción sobre despido injustificado existiendo controversia de hechos, elementos de intención e interpretación de conducta y actos, los que solamente pueden ser dilucidados mediante una vista en su fondo.

En cumplimiento con nuestra *Resolución*, notificada el 11 de mayo de 2023, VV Auto presenta su alegato en oposición. Argumenta que el propio testimonio del Sr. Zorrilla Alvarado durante la deposición sustenta que no existe controversia de hechos medulares. Añade que, el apelante no hizo referencia a prueba admisible que apoya la controversia de hechos alegada. Señala además que, el Sr. Zorrilla Alvarado no cumplió con los requisitos de forma que establece la Regla 36.3(b) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b), al oponerse al petitorio sumario. Particularmente, que el apelante en su oposición no mantuvo la secuencia y el orden numérico de los hechos propuestos, no identificó claramente si cada hecho es negado o admitido, ni sustentó su postura con prueba admisible.

De otro lado, destaca que la conducta irrespetuosa, amenazante, desafiante e insubordinada del apelante representaba un peligro potencial para la integridad física de terceros, contaminaba el ambiente laboral, socavaba gradualmente la autoridad de los superiores y constituye justa causa para su despido.

VV Auto rechaza el planteamiento del apelante de que tenía derecho a que se le honraran los años de servicio con Trebol Motors al amparo de la doctrina de traspaso de negocio en marcha. Fundamenta su postura en que VV Auto no compró la empresa Trebol Motors; que hubo una interrupción en la venta y servicio de la marca Volvo de más de seis (6) meses; que ambas empresas operaron siempre bajo sus respectivos nombres y desde establecimientos distintos, sin compartir los equipos o maquinarias; y que la mayoría de los empleados de VV Auto -durante los seis (6) meses siguientes a la transacción- no trabajaban para Trebol Motors a la fecha del negocio entre ellos.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

II.

A. Sentencia Sumaria

El mecanismo de sentencia sumaria provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.36, permite a los tribunales disponer, parcial o totalmente, de litigios civiles en aquellas situaciones en las cuales no exista controversia material de hecho que requiera ventilarse en un juicio plenario, y el derecho así lo permita. *González Meléndez v. Municipio Autónomo de San Juan y otros*, 2023 TSPR 95, resuelto el 24 de julio de 2023; *Acevedo Arocho y otros v. Departamento de Hacienda de Puerto Rico y otros*, 2023 TSPR 80, resuelto el 26 de junio de 2023. Este mecanismo lo puede utilizar la parte reclamante o aquella parte que se defiende de una reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1 y 36.2.

Mediante el mecanismo de sentencia sumaria, se procura profundizar en las alegaciones para verificar si, en efecto, los hechos ameritan dilucidarse en un juicio. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 42 (2020). Este cauce sumario resulta beneficioso tanto para el tribunal, como para las partes en un pleito, pues se agiliza

el proceso judicial, mientras simultáneamente se provee a los litigantes un mecanismo procesal encaminado a alcanzar un remedio justo, rápido y económico. *Universal Insurance Company y otro v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico y otros*, 2023 TSPR 24, resuelto el 7 de marzo de 2023. Como se sabe, procede dictar sentencia sumaria si se desprende de las alegaciones, deposiciones, declaraciones juradas, contestaciones a interrogatorios, admisiones ofrecidas, entre otros, que no existe controversia real sustancial sobre un hecho esencial y pertinente, y siempre que el derecho aplicable así lo justifique. *González Meléndez v. Municipio Autónomo de San Juan y otros*, supra. De manera que, en aras de prevalecer en una reclamación, la parte promovente debe presentar prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. *Universal Insurance Company y otro v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico y otros*, supra.

Nuestro ordenamiento civil y su jurisprudencia interpretativa impone unos requisitos de forma con los cuales hay que cumplir al momento de presentar una solicitud de sentencia sumaria, a saber: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción sobre la cual se solicita la sentencia sumaria; (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (5) las razones por las cuales se debe dictar la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019). Si el promovente de la moción incumple con estos requisitos, “el

tribunal no estará obligado a considerar su pedido”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 111 (2015).

Cabe destacar que, “la parte que desafía una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 43. Por el contrario, la Regla 36.3(c) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c), obliga a quien se opone a que se declare con lugar esta solicitud a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente puesto que, si incumple, corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, **si la misma procede en derecho. *Íd.*** (Énfasis nuestro).

Por ello, en la oposición a una solicitud de sentencia sumaria, el promovido debe puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y, si así lo desea, someter hechos materiales adicionales que alega no están en disputa y que impiden que se dicte sentencia sumaria en su contra. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*. Claro está, para cada uno de estos supuestos, deberá hacer referencia a la prueba específica que sostiene su posición, según exigido por la antes citada Regla 36.3 de Procedimiento Civil. *Íd.* En otras palabras, la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa. *Íd.* De lo anterior se puede colegir que, ante el incumplimiento de las partes con las formalidades de la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, la consideración de sus posiciones descansa en la sana discreción del Tribunal.

Al atender la solicitud, el Tribunal deberá asumir como ciertos los hechos no controvertidos que se encuentren sustentados por los documentos presentados por el promovente. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005). Toda inferencia razonable que pueda surgir de los hechos y de los documentos se debe interpretar en contra de quien

solicita la sentencia sumaria, pues sólo procede si bajo ningún supuesto de hechos prevalece el promovido. *Íd.*, pág. 625. Además, al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, pág. 44.

Sin embargo, la sentencia sumaria generalmente no procederá cuando existan controversias sobre hechos esenciales materiales, o si la controversia del caso está basada en elementos subjetivos como intención, propósitos mentales, negligencia o credibilidad. *Segarra Rivera v. Int’l Shipping et al.*, 208 DPR 964 (2022). Además, existen casos que no se deben resolver mediante sentencia sumaria porque resulta difícil reunir la verdad de los hechos mediante declaraciones juradas o deposiciones. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579 (2001). De igual modo, no es apropiado resolver por la vía sumaria “casos complejos o casos que involucren cuestiones de interés público”. *Íd.*

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha discutido los criterios que este Tribunal de Apelaciones debe considerar al momento de revisar una sentencia dictada sumariamente por el foro de instancia. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 679-680 (2018); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 118-119. Nuestro más Alto Foro señaló que:

[E]l Tribunal de Apelaciones debe: (1) examinar de *novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario; (2) revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36; (3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos, y (4) de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe

proceder a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, supra, pág. 679.

Conforme a lo anterior, los foros apelativos nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia y utilizamos los mismos criterios para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. *González Meléndez v. Municipio Autónomo de San Juan y otros*, supra. Por ello, nuestra revisión es una *de novo*, y nuestro análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y su jurisprudencia interpretativa. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 291 (2019). De esta manera, si entendemos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente el derecho. *Acevedo Arocho y otros v. Departamento de Hacienda de Puerto Rico y otros*, supra.

B. Ley de Indemnización por Despido Injustificado

La Ley 80, supra, se adoptó en protección del obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo, sin la oportunidad de recibir una indemnización para suplir sus necesidades básicas. *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, supra. A esos efectos, la Ley 80, supra, le impone al patrono el pago de una indemnización o mesada, a favor de aquel empleado que es despedido, sin justa causa. *Íd.*

Como se sabe, el estado de derecho, previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPR sec. 121, *et seq.*, establecía que, una vez un empleado presentaba una reclamación bajo la Ley 80, supra, se activaba una presunción de que el mismo fue injustificado. *Íd.* Ello obligaba al patrono a rebatir dicha presunción, sin con ello liberar al empleado de probar sus alegaciones. *Íd.* Además, bajo la Ley 80, el patrono estaba obligado al pago de una indemnización, llamada mesada, a favor del empleado que fue despedido sin justa

causa. *Íd.* Ahora bien, con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, se eliminó de la Ley 80, *supra*, la presunción en contra del patrono. Como resultado, le impuso al empleado la obligación y el peso de demostrar que el despido fue injustificado. *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759 (2022). Con respecto a cuál disposición es la aplicable ante determinada causa de acción, allí también, nuestro más Alto Foro dispuso que, los tribunales deben aplicar el esquema estatutario vigente a la fecha de los hechos que dieron lugar a la causa de acción por despido injustificado, independientemente de la fecha en que el empleado fue contratado. *Íd.*

Sobre lo que constituye justa causa para el despido, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, enumera varias circunstancias que afectan el buen y normal funcionamiento de una empresa, a saber:

Se entenderá por justa causa para el despido de un establecimiento:

- (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.

Sin embargo, esas seis instancias son sólo ejemplos de escenarios que pueden considerarse justa causa para el despido. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015). La Ley 80, *supra*, no pretende ni puede considerar “la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia.” *Íd.* Por tanto, “los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *Íd.*

Según nuestro Máximo Foro, en las situaciones en las que un patrono despide a un empleado por una causal que no se encuentre enumerada en la Ley 80, *supra*, el análisis para determinar si esta constituye justa causa se apoya en el principio rector de la Ley 80, *supra*, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, *supra*, el cual establece lo siguiente: “No 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”. *Íd.*, pág. 931.

A modo de excepción, hace varias décadas el Tribunal Supremo reconoció que la Ley 80, *supra*, “no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *Íd.* pág. 931. Entiéndase que, aunque la Ley 80, *supra*, “no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio”. *Íd.* En tal caso

particular, “la falta o acto aislado que dé lugar al 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 una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido].” *Íd.* (Corchetes en el original.)

C. Discrimen en el empleo

El discrimen es un trato desigual injustificado que una persona sufre por perjuicio o arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para ello. *Meléndez v. Asociación Hospital del Maestro*, 156 DPR 828 (2002). Como se sabe, el Artículo II, Sec. 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico promulga la igualdad de todos los hombres y mujeres ante la ley. Art. II, Sec. 1, Const. ELA, LPPRA Tomo 1. Así, nuestra Ley Suprema expresamente prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, entre otras. *Pérez Rodríguez v. López Rodríguez*, 2022 TSPR 95, resuelto el 12 de julio de 2022.

Análogamente, la Ley Núm. 100, *supra*, prohíbe a un patrono despedir, limitar o discriminar a un empleado suyo por razón de edad, raza, color, sexo, entre otras. *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, *supra*. A esos efectos, la Ley Núm. 100, *supra*, establece una causa de acción civil por daños a favor de aquella persona que fue despedida o se vio afectada en su empleo por razón de su edad, raza, color, religión, origen o condición social. *Íd.*

D. Acoso laboral

El Artículo 4 de la Ley 90, 29 LPPRA sec. 3114, define el acoso laboral como:

[...] aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la

inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Cabe señalar que, la Ley 90, *supra*, exige que todo patrono en Puerto Rico adopte e implemente políticas internas dirigida a prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo. De igual manera, los obliga a investigar toda alegación de acoso laboral y a imponer sanciones en los casos que procedan. 29 LPRA sec. 3115.

Por otro lado, la Ley 90, *supra*, requiere que toda persona que inste una reclamación de acoso laboral agote el procedimiento que establece el Artículo 10 de la referida ley. En primer lugar, deberá comunicarlo a su patrono de conformidad con el protocolo que éste haya adoptado internamente. En la eventualidad de que tales gestiones sean infructuosas, el empleado afectado deberá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial. Finalmente, cuando las partes no acepten la mediación o el mediador no la recomiende, el empleado podrá acudir al foro judicial para radicar una acción civil, presentando evidencia acreditativa de haber agotado el procedimiento alternativo.

E. Violación a la intimidad

Las Secciones 1 y 8 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 1 LPRA, cobijan el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas. *López Tristani v. Maldonado*, 168 DPR 838, 849 (2006). En lo pertinente, el derecho a la intimidad en el contexto del empleo reconoce que el empleado, sea público o privado, tiene una expectativa razonable de intimidad en su empleo. *Vega, et al v. Telefónica*, 156 DPR 584, 602 (2002) Ahora bien, el referido derecho no es absoluto, más bien, ha de

examinarse considerando el tiempo y lugar, y caso a caso, sujeto a si el empleado tiene una expectativa de intimidad. *Íd.* A esos efectos, es necesario crear un adecuado balance entre el derecho a la intimidad del empleado y el derecho del patrono a la protección, seguridad y disfrute de su propiedad. *Íd.*

De otro lado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que, el empleado que inste una causa de acción sobre violación a la intimidad ha de evidenciar cuáles fueron los actos concretos del patrono que atentaron contra su dignidad e integridad personal o familiar. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178, 203 (1998). Además, el reclamante deberá demostrar que tales actos son ajenos al desempeño normal del escenario laboral. *Íd.* Allí también nuestro más Alto Foro aclaró que, un mero sentimiento de incomodidad provocado por alguna situación laboral no constituye una violación a la intimidad. *Íd.*

F. Pago de comisiones⁷

En nuestra jurisdicción rige el principio de la autonomía contractual y *pacta sunt servanda*. Las partes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral y al orden público. Art. 1207 del hoy derogado Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 3372; *Betancourt González v. Pastrana Santiago*, 200 DPR 169 (2018). Los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contrayentes, quienes vienen obligadas a observar sus términos. Art. 1044 del entonces vigente Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 2994; *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018). Por ello, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que, en las obligaciones contractuales, la ley primaria es la voluntad de las partes y los

⁷ Por tratarse de hechos ocurridos con anterioridad a la aprobación y vigencia del Nuevo Código Civil (Ley Núm. 55 de 1 de enero de 2020), en esta sección sobre el derecho contractual, procede discutir las disposiciones correspondientes al Código Civil de 1930.

tribunales no pueden relevar a una parte de cumplir con lo pactado cuando es legítimo y no contiene vicio alguno. *De Jesús González v. A.C.*, 148 DPR 255, 271 (1999); Véase, además, *Savary et al. v. Mun. Fajardo et al.*, 198 DPR 1014, 1030 (2017).

Como se sabe, los contratos en Puerto Rico se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde ese momento, las partes se obligan al cumplimiento de lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Art. 1210 del hoy derogado Código Civil de 1930, 31 LPR sec. 3375; Véase, además, *Betancourt González v. Pastrana Santiago*, supra; *Unysis v. Ramallo Brothers*, 128 DPR 842 (1991). Un contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras a dar alguna cosa o a prestar algún servicio. Art. 1206 del entonces vigente Código Civil de 1930, 31 LPR sec. 3371; *Demeter Int'l v. Srio. Hacienda*, 199 DPR 706, 726-727 (2018).

Nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe que los contratos sean verbales, sin embargo, reconoce que, por su naturaleza, tienen mayores riesgos de crear malentendidos ante la posibilidad de que las partes nieguen o alteren lo pactado. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26 (1996). Sobre la interpretación contractual, la norma cardinal es, si los términos de un contrato son claros, y no dejan lugar a dudas en cuanto a la intención de las partes contratantes, no cabe recurrir a las normas de interpretación. Art. 1233 del hoy derogado Código Civil de 1930, 31 LPR sec. 3471; *Asoc. Res. Los Versailles v. Los Versailles*, 194 DPR 258, 267 (2015).

De otro lado, el Artículo 1067 del Código Civil de 1930, 31 LPR sec. 3042, codifica las obligaciones condicionales. Particularmente, permite que las partes contratantes acuerden que el cumplimiento de la obligación esté sujeto a que se realice un hecho futuro o a la llegada de una determinada fecha. *López v.*

González, 163 DPR 275, 282 (2004). Sobre este tema, nuestro más Alto Foro expuso que “[s]i la condición se cumple, la obligación surge...Si...no se realiza, el vínculo de derecho no llega a aparecer.” (Énfasis omitido.) *Íd.*, pág. 283, citando a *Meléndez v. Jiménez Realty, Inc.*, 98 DPR 892, 897 (1970). Ahora bien, será nula aquella obligación que esté sujeta a una condición suspensiva siempre que su cumplimiento quede al arbitrio de uno de los obligados. Art. 1068 del Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 3043.

III.

En su recurso ante nos, el apelante cuestiona la *Sentencia* del foro primario que desestimó sumariamente la demanda de epígrafe. Según expresamos anteriormente, y en virtud de la normativa antes expuesta, esta Curia debe revisar *de novo* el petitorio sumario que instó VV Auto, la correspondiente oposición del apelante, junto a los respectivos anejos, para así evaluar el dictamen impugnado.

Primeramente, nos corresponde examinar si ambas partes cumplieron los requisitos de forma que exige la Regla 36, *supra*, para luego examinar si existen hechos materiales en controversia que impidan la adjudicación del caso sumariamente para luego aplicar y analizar el derecho aplicable.

Destacamos que, los tribunales apelativos estamos en igual posición que el foro sentenciador al revisar un petitorio sumario. Según la norma aplicable, quien se opone a que se declare con lugar una solicitud de sentencia sumaria viene obligado a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente. Así, en su oposición, el promovido debe puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y hacer referencia a la prueba específica que sostiene su posición, según exigido por la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*.

A esos efectos, luego de examinar cuidadosamente la *Moción de Sentencia Sumaria*, constatamos que VV Auto cumplió con las

formalidades de la Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*. VV Auto incluyó 172 hechos propuestos enumerados junto a los documentos que los sustentan. Superado lo anterior corresponde determinar si el foro primario actuó correctamente al determinar que en la presente causa no existen controversias de hechos medulares.

Luego de un estudio sosegado de los escritos de las partes y del voluminoso apéndice ante nuestra consideración, consideramos que el foro primario no incidió al determinar que, en este caso, no existen controversias de hechos medulares que impidan la adjudicación de la causa por la vía sumaria.

En primer lugar, con respecto a la reclamación por acoso laboral, quedó evidenciado que el apelante no agotó el procedimiento que establece el Artículo 10 de la Ley 90, *supra*, por lo cual los tribunales carecemos de jurisdicción para atenderlo. En cuanto al presunto discrimen por edad, surge claramente que el apelante no cumple con el cuarto elemento de dicha causa de acción. Ello, en la medida en que el Sr. Rivera, quien el apelante alega que fue beneficiado por su despido, pertenece al mismo grupo protegido que él. Por consiguiente, no procede su reclamo de discrimen.

Tampoco procede el reclamo del apelante a que se le honren los años de servicio en Trebol Motors al amparo de la doctrina de traspaso de negocio en marcha. La referida doctrina requiere que el negocio objeto de compraventa continúe operando de forma ininterrumpida y con la expectativa de mantenerse en función indefinidamente, con esencialmente el mismo equipo o maquinaria y bajo el mismo nombre de negocio.⁸ Sin embargo, el apelante no presentó prueba que sustente que, en el presente caso, se hayan cumplido tales criterios.

⁸ *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al*, *supra*, págs. 992-993.

En relación con la causa de acción sobre despido injustificado, cabe puntualizar que, el apelante aceptó gran parte de la conducta imputada, la cual intentó excusar argumentando, entre otros: (1) que fue un plan orquestado por VV Auto para provocarlo y agitarlo a manera de justificar su despido;⁹ (2) que su patrono se aprovechó de su carácter;¹⁰ y (3) que las maquinaciones insidiosas del Sr. Lacascade lo llevaron a reaccionar como lo hizo.¹¹ Además, no presentó prueba alguna para rebatir los hechos propuestos por VV Auto o para sustentar el presunto despido injustificado.

Comenzamos por analizar el incidente en el cual el Sr. Lacascade instruyó al apelante que removiera los automóviles personales que este último mantenía estacionarios en el área del estacionamiento de VV Auto donde ubican los cargadores para los vehículos eléctricos. Como vimos, surge del testimonio del Sr. Zorrilla Alvarado durante la deposición que:

P: [...] luego de la reunión de marzo 2021 donde Jean Lacascade da esa instrucción, el carro amarillo suyo, el Malibu, continúa estando estacionado en el área donde están los cargadores eléctricos que estamos viendo en las fotos.

R: Eso es correcto.

[...]

P: Luego de la reunión de marzo de 2021 usted entonces le comunicó a Jean Lacascade “no puedo sacar el amarillo porque todavía no tengo las piezas para que funcione.”

R: El tanque de gasolina...

[...]

P: ...Okey. ¿Y esa fue la explicación que usted le dio a Jean Lacascade para explicar por qué no había sacado el...

R: Eso es correcto.

P: ...carro amarillo.

R: Exactamente.

P: Okey. Y Jean Lacascade le dijo “Okey, pero sácalo pronto.” ¿Cuál fue su reacción?

R: No me dijo nada...no me dijo nada.

P: Así que no le reiteró la instrucción. Entendió, pero usted sabe que tan pronto fuese posible lo tenía que sacar.

R: Exactamente.

P: Sin embargo, después de la reunión de marzo 2021 no solo dejó el carro amarillo ahí estacionado por

⁹ Oposición a Moción de Sentencia Sumaria, pág. 60.

¹⁰ *Íd.*, pág. 65.

¹¹ *Íd.*, pág. 67.

esta razón que me está indicando, si no que equis tiempo después, semanas después, añadió el blanco, el Crown Victoria blanco también...

R: Eso es correcto...

P: ...a esa área.

R: ...sí, eso es correcto.

[...]

P: Cuando usted añadió el Crown Victoria blanco, ¿usted le explicó a Jean por qué lo está metiendo allí o usted no le explicó a Jean ni a nadie de que lo estaba metiendo allí y las razones para meterlo allí?

R: De mi mejor recuerdo, no.

P: Okey. Antes de escuchar la grabación, la realidad es que el 10 de mayo del 2021 el señor Jean Lacascade lo llamó a usted para instruirle otra vez que retirara los carros de allí, ¿correcto?

R: Sí.

P: En ese momento que Jean Lacascade lo llama para ese propósito, el azul, el Crown Victoria azul, ¿usted lo estaba utilizando a diario o ese también estaba allí estacionario?

R: No. Yo estuve usando ese carro a diario.¹²

Del testimonio antes reseñado surge claramente la insubordinación del apelante hacia la instrucción de su supervisor de que removiera del estacionamiento de empleados de VV Auto sus vehículos personales. Cabe destacar que, en el área en donde el apelante mantuvo estacionarios sus vehículos personales durante al menos seis meses previos al mes de mayo de 2021, se instalaron unos cargadores eléctricos. El apelante pretendió justificar lo anterior porque a su entender tales cargadores no funcionaban.¹³ Puntualizamos que, en respuesta al requerimiento inicial del Sr. Lacascade de que removiera el vehículo Malibu amarillo, el apelante no solo desobedeció lo ordenado sino que añadió un segundo vehículo (Crown Victoria blanco), el cual de igual forma dejó estacionario en VV Auto.

Sobre la fecha en que removió los vehículos, el apelante declaró lo siguiente durante la deposición:

P: Según escuchamos en la grabación, el señor Lacascade le dijo “Tienes que sacarlos hoy.” Usted dijo que no podía. Le dijo “Y mañana?” Y usted dijo que no. La realidad es que el mismo 10 de mayo usted no los sacó.

¹² Transcripción de la deposición del Sr. Zorrilla Alvarado, Exhibit I, págs. 215-218.

¹³ *Íd.*, págs. 194-197.

R: No. El 10 de mayo, de ese día del incidente, no.

[...]

P: El día después de la llamada, ¿usted no sacó ninguno de los carros?

R: No.

[...]

P: Si lo despidieron el catorce, ¿usted cree, según su mejor recuerdo, que lo sacó el trece?

R: Entiendo que sí.¹⁴

Tras escuchar la grabación de la conversación sostenida el 10 de mayo de 2021 entre el apelante y el Sr. Lacascade, el Sr. Zorrilla Alvarado admitió que le colgó el teléfono a su supervisor antes de que terminaran de hablar y sin despedirse.¹⁵ Cuestionado sobre la manera en que se dirigió a su supervisor durante esa llamada, el apelante aseguró que para él no es irrespetuoso decirle “embustero” al Sr. Lacascade.¹⁶ Sobre su expresión “vamos a hablar de frente” admitió que puede interpretarse de manera agresiva y que en el calor de la conversación la verbalizó agresivamente.¹⁷ Sin embargo, negó que su intención fuese invitar al Sr. Lacascade a pelear y afirmó no ser persona agresiva, más bien que tiene un genio fuerte.¹⁸ A lo anterior se añade que, se colige de la transcripción de la referida conversación telefónica que el apelante además hizo expresiones como “Cruzaste la línea conmigo”, “No lo cojo con calma”, “Yo espero de verdad de verdad esa misma insistencia conmigo, tú tengas el valor de hacerla con los demás. ¿Me entendiste?”, “Ten cuida'o que tú no me mandas a mí.”

Cabe señalar que, la causa de acción por violación a la intimidad guarda relación con la referida llamada. Inicialmente, el apelante fundamentó dicho reclamo en que el Sr. Lacascade presuntamente accedió información privada de su teléfono celular corporativo, sin sustentar su alegación con prueba. Sin embargo, durante la deposición, admitió que desconoce si mientras laboró en

¹⁴ *Íd.*, págs. 259-260.

¹⁵ *Íd.*, pág. 234.

¹⁶ *Íd.*, pág. 235.

¹⁷ *Íd.*, págs. 235-236.

¹⁸ *Íd.*, pág. 236.

VV Auto el Sr. Lacascade accedió los mensajes, llamadas y correos electrónicos de su teléfono celular corporativo.¹⁹ Añádase a ello que, la presunta inadmisibilidad de la grabación de la llamada efectuada (mediante el uso de un celular que es propiedad del patrono) el 10 de mayo de 2021 la alegó el apelante -por primera vez- al oponerse al petitorio sumario. En virtud de lo resuelto en *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, págs. 45-46, el apelante no puede enmendar la demanda mediante argumentos esbozados en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria. Por tales fundamentos, dictaminamos que no procede la reclamación por violación a la intimidad.

Añádase a ello que, el apelante reconoció que su temperamento es volátil y que estaba molesto por lo conversado en dicha llamada.²⁰ De igual manera, aceptó haber perdido el control en ocasiones durante la llamada y que estaba molesto cuando le dijo “Tú no me mandas, hermano”.²¹ Incluso, admitió haberse referido hacia el Sr. Lacascade como “huelebicho” frente a su supervisado, José Miranda Arroyo,²² lo cual intentó justificar con que fue en reacción a la situación comunicada.²³

Sobre el reclamo de las comisiones, surge de la deposición que el apelante conocía que no recibiría el pago de comisiones de forma inmediata y que su pago dependería de que VV Auto creara el plan y estructura de comisiones, lo cual no ocurrió mientras el Sr. Zorrilla Alvarado trabajó allí.²⁴ De manera que, no procede el reclamo del apelante relacionado al pago de comisiones.

Con respecto a lo acontecido durante su visita a la oficina de Kariela Santiago el 3 de mayo de 2021, el apelante aceptó haber dicho de manera agresiva que las cosas terminarían mal para Daniel

¹⁹ Íd., pág. 286.

²⁰ Íd., pág. 238.

²¹ Íd., pág. 239.

²² Íd., pág. 263.

²³ Oposición a Moción de Sentencia Sumaria, pág. 72.

²⁴ Transcripción de la deposición del Sr. Zorrilla Alvarado, Exhibit I, pág. 105.

Rivera, para el Sr. Lacascade y para él.²⁵ Ello en el contexto de que se le delegara al Sr. Rivera el proceso de entrevistar y contratar mecánicos, lo cual el Sr. Zorrilla Alvarado expuso que estaba entre sus funciones.²⁶

Constatamos del expediente que, previamente, el apelante tuvo un altercado con el Sr. Christian Alvarado, Gerente de Ventas, específicamente en octubre de 2020,²⁷ el cual fue objeto de una amonestación por escrito.²⁸ Ello, luego de que el Sr. Christian Alvarado encontró cerrada con llave el área en donde lavan los vehículos nuevos recién vendidos.²⁹ En reacción, y ante el hecho de que el apelante es quien único posee la llave de dicho área, el Sr. Alvarado lo llamó para inquirir por qué se fue de VV Auto sin antes preguntar si quedaban asuntos pendientes. La respuesta del apelante a tal pregunta fue: “Tú no eres mi jefe. ¿Cuántos jefes yo tengo?”³⁰

Surge de la oposición al petitorio sumario que el apelante objetó varios hechos propuestos relacionados a este incidente con el Sr. Alvarado (números 76-84), sin controvertirlos propiamente. Sin embargo, tales hechos están apoyados en la *Notificación de Acción Correctiva*, en la declaración jurada del Sr. Lacascade y en las deposiciones del apelante, del Sr. Lacascade y del Sr. Christian Alvarado. Sobre el particular, el apelante abundó que el Sr. Alvarado le indicó que eso iba a tener consecuencia a lo cual el apelante ripostó “Atrévete a ponerme una mano encima.”³¹ Aseguró que, antes de irse de VV Auto ese día cerca de las 5:45 de la tarde, preguntó a los lavadores si quedaba algo pendiente, no así al personal de ventas.³² Admitió que el área de ventas está abierta

²⁵ *Íd.*, pág. 191.

²⁶ *Íd.*

²⁷ *Íd.*, pág. 162.

²⁸ Exhibit XIX.

²⁹ *Íd.*, pág. 167.

³⁰ *Íd.*, pág. 168.

³¹ *Íd.*, pág. 175.

³² *Íd.*, págs. 164 y 171.

hasta las seis de la tarde.³³ Atribuyó lo ocurrido a la falta de una sana administración por tener una sola llave del área del lavadero, sin un protocolo interdepartamental a seguir ante la venta de un vehículo.³⁴

Resulta evidente de todo lo antes reseñado que, la conducta irrespetuosa e insubordinada del Sr. Zorrilla Alvarado hacia el Sr. Lacascade y el Sr. Alvarado afectó el normal funcionamiento de VV Auto. De igual manera, su lenguaje agresivo, ofensivo y amenazante hacia ellos y demás compañeros alteró la paz y el orden del ambiente laboral.

A lo anterior se añade que, el Manual de Empleados de VV Auto establece como Norma 6 -sobre respeto y cortesía- que todo empleado ha de “[o]bservar una conducta correcta, de respeto y cortesía hacia clientes, visitantes, suplidores y relacionados, supervisores y empleados”.³⁵ De igual manera dispone en su inciso (n) que, la “[r]eiterada conducta impropia, irrespetuosa o desordenada que afecte el buen y normal funcionamiento de la Compañía” es motivo de separación de empleo.³⁶

Como vimos, quedó evidenciado que la conducta irrespetuosa, amenazante, desafiante e insubordinada del apelante, hacia más de un empleado de VV Auto, constituyó justa causa para su despido. Asimismo, quedó establecido que, no estamos ante una primera y única ofensa puesto que el apelante fue objeto de varias acciones disciplinarias por su conducta. Además, con su comportamiento, el apelante contaminó el ambiente laboral y socavó gradualmente la autoridad de los superiores, afectando el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Basado en lo anterior,

³³ *Íd.*, pág. 171.

³⁴ Oposición a Moción de Sentencia Sumaria, pág. 69.

³⁵ Exhibit XI, pág.43.

³⁶ *Íd.*, pág. 45

concluimos que VV Auto logró establecer la existencia de justa causa para el despido del Sr. Zorrilla Alvarado.

Por el contrario, el apelante no logró rebatir las propuestas de hechos de VV Auto con prueba admisible que sustente la alegada existencia de controversia de hechos medulares. Tampoco rebatió la existencia de justa causa para su despido. Cabe puntualizar que, el Tribunal Supremo ha determinado que el mecanismo de sentencia sumaria puede ser utilizado para disponer de una reclamación laboral. Ello es así, toda vez que el Alto Foro, en reclamaciones que pudieran requerir elementos subjetivos de intención, ha permitido la aplicación de este mecanismo procesal, cuando no se reflejan controversias materiales de hechos. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 223 (2010), citando a *López v. Miranda* 166 DPR 546 (2005).

Habiendo cumplido con el análisis *de novo* que requiere la normativa antes expuesta; en vista de que VV Auto logró demostrar que hubo justa causa para el despido del Sr. Zorrilla Alvarado y que no procedían las reclamaciones sobre acoso laboral, discrimen por edad, violación a la intimidad y comisiones; y dado que el apelante no controvirtió los 172 hechos propuestos por VV Auto, dictaminamos que el TPI actuó correctamente al declarar ha lugar la solicitud de sentencia sumaria de VV Auto y al desestimar la demanda de epígrafe. El error señalado no se cometió.

IV.

Por todo lo anterior, confirmamos la *Sentencia* apelada.

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

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