

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

MARÍA IRENE PÉREZ
PÉREZ

Apelante

v.

MANPOWER, INC.

Apelada

KLAN202300468

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia,
Sala Superior de
Ponce

Civil Núm.
PO2018CV01812

Sobre:
Represalia;
Discrimen, Despido
Injustificado;
Procedimiento
Sumario.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Birriel Cardona, el Juez Bonilla Ortiz y el Juez Pagán Ocasio.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2023.

Comparece María Irene Pérez Pérez (señora Pérez o apelante) mediante *Recurso de Apelación Civil* y solicita que revisemos la *Sentencia* emitida y notificada el 16 de mayo de 2023 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (foro primario). Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Manpower, Inc. (Manpower o apelada) y No Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por la señora Pérez. Consecuentemente, el foro primario desestimó con perjuicio la *Querella* instada por la apelante.

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

I.

El presente caso tuvo su origen el 17 de noviembre de 2018 cuando la señora Pérez instó una *Querella* contra Manpower por alegado despido injustificado, represalia

en el empleo, discrimen por edad y discrimen por impedimento mediante el procedimiento sumario laboral.¹ En síntesis, la señora Pérez adujo que no obtuvo la concesión de un acomodo razonable cuando desarrolló una condición dermatológica presuntamente provocada por los uniformes provistos por Manpower. Adujo, además, que fue despedida injustificadamente luego de haber presentado una querrela por discrimen ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (UAD).

Por su parte, el 3 de abril de 2019, Manpower presentó una *Contestación a Querrela* en la que refutó las alegaciones de la apelante y sostuvo, en lo pertinente, que no existe acto de represalia, discrimen ni relación causal entre las acciones de Manpower con el alegado despido injustificado.² Tras varios asuntos procesales concernientes al descubrimiento de prueba, el 11 de octubre de 2022, Manpower presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* en la que sostuvo que no existe controversia de hechos materiales, por lo que procede atender los asuntos de derecho.³

Por su parte, el 5 de diciembre de 2022, la apelante presentó una *Moción Urgente en Solicitud de Remedio al amparo de la Regla 63 de las de Procedimiento Civil para que se ordene la Recusación del Honorable Juez Hamed G. Santaella Carlo de la Atención del Caso PO2018CV01812 y otros extremos (Moción de Recusación)* en la que destacó la alegada imparcialidad del mencionado Juez durante el transcurso del caso.⁴

¹ Véase, págs. 1-19 del apéndice del recurso.

² Véase, págs. 20-28 del apéndice del recurso.

³ Véase, págs. 93-261 del apéndice del recurso.

⁴ Véase, págs. 1031-1044 del apéndice del recurso.

Luego de concedida una prórroga, el 6 de diciembre de 2022, la señora Pérez presentó una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la Parte Querellada Manpower, Inc. -y- en Réplica Solicitando se Dicte Sentencia Sumaria a favor de la Parte Querellante del Epígrafe -y- en Solicitud de Breve Prórroga para Presentar Moción Suplementaria.*⁵ Mediante la referida moción, la apelante alegó que aun existe hechos materiales en controversia, por lo que procede declarar Sin Lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Manpower.

A su vez, el 7 de diciembre de 2022, la apelante presentó una *Moción Suplementaria y Enmendatoria [sic] a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la Parte Querellada Manpower, Inc. -y- Solicitando se Dicte Sentencia Sumaria a favor de la Parte Querellante del Epígrafe.*⁶ Contrario a su anterior postura, la señora Pérez adujo que procede atender únicamente los asuntos de derecho por no existir hechos materiales en controversia.

Tras varios asuntos procesales, el 16 de mayo de 2023 y notificada para la misma fecha, el foro primario emitió una *Sentencia* en la que declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Manpower y desestimó con perjuicio la *Querella* presentada por la señora Pérez.⁷ Inconforme, el 26 de mayo de 2023, la apelante acudió ante nos y mediante *Recurso de Apelación Civil* formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al negarse a descartar la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte Querellada por el fundamento de que fue

⁵ Véase, págs. 262-932 del apéndice del recurso.

⁶ Véase, págs. 933-1030 del apéndice del recurso.

⁷ Véase, págs. 29-73 del apéndice del recurso.

presentada sin cumplir con lo que establece la regla 36.1 y 36.3(a) de Procedimiento Civil de 2009.

Erró el [Tribunal de Primera Instancia] de Ponce al declarar; (A) Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria de la parte Querellada y de paso validó una determinación de la Querellada que reflejó arbitrariedad y capricho en la cesantía de la Apelante: (I) porque emplea e interpreta incorrectamente y con total abuso de discreción y parcialidad el ordenamiento jurídico existente en Puerto Rico en casos donde hay la figura de la Represalia; del empleo temporero y de discrimen en el empleo por impedimento y que por ello se aplicó al caso del [sic] epígrafe erróneamente por el [Tribunal de Primera Instancia] de Ponce la dizque ausencia del acto de represalia por dicha querellada o del acto discriminatorio realizado por esa parte Querellada y su conexión causal con el despido del que fue víctima dicha Apelante; (II) Porque resuelve con total abuso de discreción y parcialidad manifiesta rebatir el caso prima facie de discrimen y la presunción de despido injustificado en el caso de autos con prueba de referencia múltiple inadmisibile.

Erró el [Tribunal de Primera Instancia] de Ponce al declarar: (A) Ha Lugar la Sentencia Sumaria habiendo dicho Juez del [Tribunal de Primera Instancia] de Ponce actuado con parcialidad en contra de la Apelante luego de ésta haberle solicitado al [Tribunal de Primera Instancia] de Ponce la inhabilitación y/o descalificación de dicho Juez Superior, lo cual fue resuelto de manera incorrecta por la Juez Administradora del [Tribunal de Primera Instancia] de Ponce, la solicitud de descalificación del Honorable Juez, lo que provocó finalmente lo que se había anticipado en dicho Escrito y en la Declaración jurada que se le anejó, una seria reserva en cuanto a tener la garantía de imparcialidad necesaria al ser juzgadas sus causas de acción, que era el temor de dicha Apelante de que se le privara de su día en corte (B) Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria de las [sic] parte Apelada, y de paso validó erróneamente un proyecto de sentencia cargado excesivamente hacia las posturas legales de dicha parte Apelada, tomando en consideración el hecho de que dicho proyecto de sentencia fue firmado por el [Tribunal de Primera Instancia] sin verificar[,] lo cual provoca que no se le garantice una solución justa de los procedimientos a la Apelante a la que se le desestimó sus reclamos por discrimen en el empleo e incurriendo el [Tribunal de Primera Instancia] de Ponce en clara parcialidad y en violación crasa del debido proceso de ley.

Por su parte, el 26 de junio de 2023, Manpower presentó su *Alegato en Oposición a Apelación* y sostuvo, entre otros asuntos, que la señora Pérez carece de remedio alguno en derecho, por lo que procede confirmar la *Sentencia* apelada.

A continuación, con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a disponer del recurso de epígrafe.

II.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, atiende todo lo referente al mecanismo de sentencia sumaria. En específico, dispone que una parte podrá presentar una moción fundamentada "en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada". Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Así pues, la parte que solicite la disposición de un asunto mediante el mecanismo de sentencia sumaria deberá establecer su derecho con claridad, pero, sobre todo, deberá demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho esencial. *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137-138 (2006); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

De otro lado, la parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria deberá controvertir la prueba presentada por la parte que la solicita, por lo que deberá cumplir con los mismos requisitos que tiene que cumplir la parte proponente. *González Aristud v. Hosp.*

Pavía, supra, pág. 138. Además, su solicitud deberá contener una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos. Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, supra, R. 36.3(b). De igual modo, debe contener la indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Véase, *Íd.*; *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 136 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

Una vez las partes cumplan con las disposiciones antes esbozadas, la precitada Regla 36 de Procedimiento Civil requiere que se dicte sentencia sumaria, solamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a 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. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, págs. 430-434.

Por último, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 116-117, el Tribunal Supremo amplió el estándar específico que este foro debe utilizar al momento de revisar la concesión de una solicitud de sentencia sumaria y estableció que nos encontramos en la misma posición que el foro primario para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. De igual modo,

quedó resuelto que nos regiremos por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y por los criterios de su jurisprudencia interpretativa. Al así concluir, el Tribunal Supremo resolvió que:

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y[,] por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho a la controversia.

Meléndez González v. M. Cuebas, *supra*, págs. 118-119.

III.

En el presente caso la señora Pérez aduce que el foro primario actuó incorrectamente cuando declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Manpower, aun cuando este incumplió con las Reglas 36.1 y 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*. Asimismo, la apelante arguye que el foro primario abusó de su discreción cuando interpretó incorrectamente las normas de derecho concernientes a la represalia en el empleo, el discrimen por impedimento y por edad al igual que la conexión causal entre este asunto y el alegado despido

de la señora Pérez. Por último, la apelante sostiene que el foro primario imparcialmente avaló la solicitud de sentencia sumaria de Manpower cuando acogió el proyecto de sentencia de este último. Luego de una evaluación minuciosa del legajo ante nos, concluimos que no le asiste la razón a la apelante. Veamos.

Tras una lectura de la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Manpower observamos que este cumplió adecuadamente con las disposiciones de las Reglas 36.1 y 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*. Nótese que la apelada logró demostrar las posturas de las partes, los hechos incontrovertidos, el derecho aplicable y el remedio solicitado en la referida solicitud. Por lo cual, el foro primario no incurrió en el error señalado.

Sobre el segundo señalamiento de error, la señora Pérez alega que sufrió despido injustificado, represalia en el empleo, discrimen por edad y discrimen por impedimento al no utilizar el uniforme provisto por Manpower cuando este último tenía conocimiento de su condición dermatológica. Ahora bien, durante su deposición la señora Pérez admitió que (1) su empleo era temporero sujeto a renovación de contrato cada mes, (2) que su último contrato firmado era desde el 1 de agosto de 2017 hasta el 31 de agosto de 2017 y (3) desde el 24 de agosto de 2022 esta no tuvo comunicación con Manpower.⁸ Es decir, la señora Pérez dejó de asistir a su trabajo desde el 24 de agosto de 2022 sin presentar justificación meritoria para sus ausencias no autorizadas. Por ello, solo podemos concluir que la peticionaria no fue despedida, sino que abandonó sus

⁸ Véase, págs. 134, 175 y 205-206 del apéndice del recurso.

labores previo a la terminación de su contrato de empleo temporero el 31 de agosto de 2022.

Asimismo, de la prueba documental surge que las certificaciones médicas provistas por la señora Pérez no señalaban el uso del uniforme como la causa directa de la condición dermatológica de la apelante; hecho que fue requerido por Manpower en múltiples ocasiones y en especial al Dr. Jaime Rodríguez Arias, médico primario de la señora Pérez.⁹ En este extremo, Manpower logró demostrar que sostuvo varias comunicaciones con la señora Pérez para auscultar un posible acomodo razonable referente al uso del uniforme e incluso la posibilidad de un cambio de puesto, mas la apelante se opuso a ello.¹⁰

Ante este cuadro fáctico, determinamos que el foro primario no actuó mediante pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto cuando avaló la solicitud de sentencia sumaria presentada por la apelada.

Por último, la apelante sostiene que el foro primario actuó mediante parcialidad - luego de la señora Pérez haber presentado una *Moción de Recusación* - cuando validó el proyecto de sentencia presentado por Manpower. La *Resolución* de 23 de enero de 2023 emitida por la Jueza Administradora Regional Lissette Toro Vélez atiende la *Moción de Recusación* de la apelante y concluye que el Honorable Juez Hamed Santaella Carlo no actuó mediante parcialidad durante el trámite del caso de epígrafe. Dicha *Resolución* a la fecha de la presente Sentencia es final y firme.

Además, la mencionada petición de recusación en nada cambia las determinaciones de hechos encontrados

⁹ Véase, págs. 152-156, 159-160, 242, 250-251 y 255 del apéndice del recurso.

¹⁰ Véase, págs. 162 y 190-191 del apéndice del recurso.

incontrovertidos y que apoyan el dictamen aquí revisado. Conforme a lo previamente discutido y ante la ausencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto, nos vemos imposibilitados de sustituir el criterio del foro primario por el nuestro.

IV.

Por todo lo antes expuesto, 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