

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

FÉLIX DÍAZ CAMACHO

Apelante

V.

BRISTOL MYERS SQUIBB,
MANUFACTURING
COMPANY

Apelado

KLAN202300507

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala de Superior
de Humacao

Caso Núm.:
HU2019CV01900

Sobre:
Despido
Injustificado (Ley
Núm. 80 de 30 de
mayo de 1976);
Represalias en el
empleo (Ley Núm.
115 de 20 de
diciembre de
1991);
Procedimiento
Especial de
Carácter Sumario
(Ley Núm. 2 de 17
de octubre de
1961)

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero

Marrero Guerrero, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de septiembre de 2023.

Comparece el Sr. Félix Díaz Camacho (el apelante) y nos solicita revisemos la *Sentencia* dictada el 30 de mayo de 2023 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao (TPI).¹ En esta, el referido foro desestimó sumariamente las reclamaciones del apelante presentadas por entender que su despido había estado injustificado y que mediaron represalias en el mismo. Tras evaluar el expediente ante nuestra consideración, adelantamos que confirmamos el proceder del foro recurrido. Veamos.

¹ Véase apéndice del apelante, págs. 514-543.

-I-

El caso ante nuestra consideración tuvo su génesis el 10 de diciembre de 2019 cuando el apelante presentó *Querrela* contra Bristol Myers Squibb, Manufacturing Company (la apelada).² Entre otros particulares, adujo que previo a ser despedido, nunca fue sujeto a sanción disciplinaria alguna y que su terminación fue en represalia por haber denunciado un hallazgo relacionado a las irregularidades incurridas por otros supervisores y personas a cargo del manejo y administración del registro de asistencia de otra empleada. Adicionalmente, alegó que si hubiera incurrido en conducta merecedora de alguna sanción disciplinaria, el despido como primera sanción es improcedente conforme a derecho.

Luego de diversos trámites procesales, el 6 de septiembre de 2022, la apelada presentó *Moción de Sentencia Sumaria* y, en síntesis, planteó que no existía causa de acción de despido injustificado alguno bajo la Ley 80 ni bajo la Ley 115.³ Ante esto, la apelante presentó su *Oposición* el 21 de octubre de 2022 y sostuvo que las declaraciones juradas utilizadas para sostener la moción dispositiva de la apelada no eran admisibles, pues no estaban contempladas dentro de las excepciones a la regla general de exclusión a la prueba de referencia.⁴ Luego de evaluar las referidas solicitudes, la *Réplica a Oposición de Sentencia Sumaria*⁵ y la *Dúplica a Réplica*⁶, el TPI emitió la Sentencia apelada el 30 de mayo de 2023 e hizo las siguientes determinaciones de hechos⁷:

1. El querellante comenzó a trabajar para BMS el 18 de febrero de 2002.
2. Durante su empleo, el querellante ocupó el puesto de Operador, de Group Leader, y de Supervisor con el título de Senior Manufacturing Leader.

² Véase apéndice del apelante, págs. 1-9.

³ Véase apéndice del apelante, págs. 19-444.

⁴ Véase apéndice del apelante, págs. 445-470.

⁵ Véase apéndice del apelante, págs. 471-489.

⁶ Véase apéndice del apelante, págs. 490-513.

⁷ Reproducimos los hechos determinados que estimamos pertinentes a la controversia ante nos, por lo que debe referirse a la *Sentencia* apelada para una total lectura de estos.

3. BMS adoptó un Manual de Referencia de Prácticas y Políticas de Recursos Humanos de BMS (“Manual de Referencia”) para todos sus empleados. El Manual de Referencia de BMS dictamina que la empresa:

[A]segura un lugar de trabajo donde las personas sean tratadas de manera justa y con respeto, que no sean objeto de conducta no deseadas, incluyendo comportamiento poco profesional como el uso de lenguaje perturbador, inapropiado, intimidante, hostil y ofensivo como resultado de una conducta basada en cualquier característica protegida por las leyes aplicables. El comportamiento no aceptado incluye comunicación escrita, electrónica o verbal o actos físicos. Ejemplos incluyen entre otros: injurias, bromas estereotipadas, degradantes o insultantes, o comentarios, contacto físico no deseado y la exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que degrade a una persona o grupo. Las conductas prohibidas por esta Política son inaceptables en el lugar de trabajo, en propiedad de la compañía y en cualquier ámbito fuera del lugar de trabajo que se relacione al trabajo (durante viajes de negocio, reuniones y eventos sociales relacionados al negocio).

4. Los Principles of Integrity de BMS (Política BMS-POL-2), específicamente indica cuáles son los principios orientativos que todos sus empleados deben seguir:

Principio 1: Respeto mutuo/Conducta profesional Procederemos según las normas de conducta profesional más elevadas y nos esforzaremos por tratar a todas las personas con las que interactuamos con respeto y dignidad... Específicamente, el uso de lenguaje ofensivo, palabras o acciones intimidatorias u hostiles y un comportamiento no profesional se oponen a estos Principios... Los líderes y gerentes de BMS tienen la responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo positivo que dé lugar al respeto, a la honestidad, la integridad, la seguridad y la confianza.

Principio 4: Cultura de inclusión Nuestra capacidad para crear equipos que combinen diferentes orígenes geográficos, étnicos, culturales, personales y profesionales le otorga a BMS una ventaja competitiva única en el mercado. Estamos orgullosos de la diversidad de nuestros empleados a nivel global y cumpliremos con las leyes que prohíben la discriminación en todos los lugares donde hacemos negocios. Enriquecemos la experiencia laboral de nuestros empleados proporcionándoles oportunidades estimulantes y significativas para desarrollar sus carreras.

Principio 5: Igualdad de oportunidades en el empleo: Contra la discriminación/el acoso Aseguramos la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, sin discriminación ni acoso en función de sexo, raza, color, religión, país de procedencia, edad, discapacidad mental o física, embarazo, ciudadanía, estado como veterano protegido, estado civil, orientación sexual, identidad y expresión de género, información genética o cualquier otra característica protegida por las leyes aplicables. Nos esforzamos por garantizar un entorno de trabajo en el que no se someta a nadie a conductas no deseadas, incluido el comportamiento y el lenguaje perturbador u ofensivo; palabras, imágenes o acciones intimidantes, hostiles u ofensivas. Dicha conducta es totalmente inaceptable, no se ajusta a estos Principios y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Principio 6: Derechos Humanos BMS respalda plenamente los principios establecidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (DUDH) que trata: la igualdad de todos los seres humanos; el derecho a la vida, la libertad y la seguridad; la libertad personal y las libertades económicas, sociales y culturales. Nos esforzamos por respaldar y respetar la protección de los derechos humanos y por evitar la complicidad en violaciones de los derechos humanos; por contar con una fuerza laboral diversa e inclusiva y por promover la salud, la seguridad y el tratamiento equitativo y respetuoso de nuestros empleados, sin discriminación ni acoso.

5. La política de Non-Discrimination and Anti-Harrasment de BMS (Política BMSSOP-2g), por su parte, indica como principio:

Principle: No Unlawful Discrimination or Harassment BMS ensures equal opportunity without unlawful Discrimination in the Workplace on the basis of gender, race, color, religion, national origin, age, physical or mental disability, pregnancy, citizenship, status as a protected veteran, marital status, sexual orientation, gender identity and expression, genetic information, or any other characteristic protected by applicable laws. In addition, individuals at the Workplace must not be subjected to unwelcome conduct, including disturbing or offensive behavior and language, or to an intimidating, hostile or offensive work environment resulting from conduct that is based on any characteristic protected by applicable laws.

6. Los Rules of Conduct de BMS, por su parte, también advierten a sus asociados y empleados que se involucren en cualquier tipo de hostigamiento o conducta inadecuada estarán sujetos a una acción disciplinaria que puede incluir el despido, aun como primera ofensa.
7. Díaz se reportaba al Gerente de Manufactura, Francisco Malave (“Malave”).
8. Díaz era el supervisor del primer turno, Anthony Delgado (“Delgado”) era el supervisor del segundo turno, y Lymaris Vega (“Vega”) era la supervisora del tercer turno.
9. Díaz recibió el Manual de Referencia, el cual incluye las prácticas y políticas de recursos humanos para todos los empleados de la empresa en Puerto Rico.
10. Al comenzar a trabajar para BMS, el querellante además recibió adiestramientos en torno a las políticas de la Compañía.
11. Díaz conocía las normas de integridad de la empresa, así como la política prohibiendo el hostigamiento en el empleo, y completó los entrenamientos de Principles of Integrity y Workplace Harassment Awareness.
12. Durante su empleo con BMS, Díaz recibió adiestramientos sobre las políticas de la empresa sobre prohibición de discrimen y hostigamiento en el lugar de empleo.
13. Díaz admite haber tenido conocimiento de las políticas de la empresa sobre el hostigamiento sexual en el empleo.
14. Entre los meses de septiembre y octubre del año 2018, Díaz recibió una llamada de parte de Camacho indicándole que Kriest Vázquez (“Vázquez”), una Manufacturing Technician I, asignada al tercer turno, estaba yéndose antes de que su turno terminara.
15. Díaz verificó las entradas en el sistema de ponches Kronos, vio que Vázquez no ponchó su hora de salida, y le indicó a Camacho que le diera una oportunidad antes de reportar a Vázquez hasta que se recibiera el cierre de nómina para ese período.
16. Díaz indica que, como supervisor, una vez él revisa el cierre de nómina, si a algún empleado le falta un ponche, le hace el acercamiento para que el empleado llene una hoja autorizándole al supervisor a hacer la entrada manualmente.
17. Díaz indica que, cuando verificó el cierre de nómina para ese período en el cual Camacho le informó que Vázquez había

salido temprano, el ponche de salida de Vázquez estaba entrado en el sistema.

18. Díaz indica que, según el sistema de Kronos, Vega le había entrado el ponche de salida a Vázquez.
19. Díaz desconoce los motivos por los cuales Vega le entró el ponche de salida de Vázquez al sistema de Kronos, ni tampoco cuáles fueron los motivos que Vázquez le dio a Vega para no haber registrado su ponche de salida.
20. Díaz indica que Vázquez no hizo el ponche de salida en dos o tres ocasiones, pero desconoce si Vega le hizo las entradas al sistema Kronos en todas esas ocasiones.
21. Díaz indica que le entregó la información de los ponches de salida de Vázquez a Camacho.
22. Camacho fue el supervisor que reportó la situación de los ponches de salida de Vázquez a Malavé.
23. Díaz indica que la única participación que tuvo en cuanto a la situación de los ponches de Vázquez fue dar la data de los ponches que le proveyó a Camacho.
24. El 13 de diciembre de 2018, BMS recibió una queja anónima a través del Integrity Line relacionada a cómo empleados incurrieran en conducta constitutiva de violaciones a sus políticas en contra del discrimen y hostigamiento basado en orientación sexual y los principios de integridad.
25. En ese momento, se reportó que:
 - a. habían empleados que realizaban comentarios despectivos y se mofaban de empleados y otras personas por ser lesbianas u hombres homosexuales;
 - b. los empleados se referían despectivamente sobre hombres homosexuales con epítetos como “maricones” y hacían comentarios inapropiados sobre conducta sexual;
 - c. los empleados se tocaban entre ellos en las partes íntimas mientras imitaban “manierismos afeminados” de hombres homosexuales y se reían;
 - d. las “bromas” incluían referencias a mujeres lesbianas, conducta sexual de estas e imputar a dos (2) empleadas estar en una relación amorosa y sexual.
26. La queja anónima identificó a varios empleados que habían incurrido en la conducta constitutiva de violaciones a las políticas de discrimen y hostigamiento basado en orientación sexual y los principios de integridad, incluyendo a Natanael González (“González), Jesús Fernández (“Fernández”) y Orlando Martínez (“Martínez”).
27. En cuanto a Díaz, la persona quejándose anónimamente indicó que él “en ocasiones aporta a esta conducta y por tal motivo me he sentido discriminada y no respetada lo que ha hecho que no lo eleve por miedo”.
28. La empleada que inicialmente presentó la queja anónimamente fue posteriormente identificada como Vázquez.

29. La queja anónima ocasionó que BMS iniciara una investigación (“Investigación IL781”) y asignara a la Employee Relations Specialist, María Quiles (“Quiles”), a llevar a cabo la misma, entrevistar a los empleados involucrados y presentar sus conclusiones.
30. Durante la investigación que realizó BMS, la señora Vázquez indicó que:
- a. Edgardo Pou (“Pou”) le comentó a Vázquez que González y Martínez comenzaron un rumor de que ella tenía una relación romántica con su supervisora, Vega, porque ambas se identificaban como lesbianas.
 - b. Vázquez declaró en la investigación que escuchó a Díaz decir “esas personas me repugnan”, refiriéndose a las víctimas de la masacre del club homosexual Pulse en Orlando, Florida, donde asesinaron a 49 personas e hirieron a 53 otras. En respuesta al comentario de Díaz, otros empleados cambiaron sus voces y movimientos corporales para imitar a personas que son homosexual.
 - c. En múltiples ocasiones, Vázquez presenció a Díaz, Martínez y González hablar sobre personas que se identifican como homosexual, refiriéndose entre ellos mismos como “maricones”.
 - d. Vázquez escuchó a González, Martínez y Fernández hablar en tonos afeminados, diciéndole el uno al otro “¿quién se afeitó el culito?”.
 - e. Díaz y González consistentemente ridiculizaban a otro empleado, John Aponte (“Aponte”), quien se identifica como homosexual, diciéndole al saludarlo en tono afeminado “hola[,] mi amor”.
31. Vázquez también indicó sentirse hostigada por Díaz porque, a pesar de ser supervisor, no le puso un alto a los chistes y comentarios en contra de los homosexuales y lesbianas, sino que, todo lo contrario, participó de la misma conducta.
32. Durante la investigación, Vega declaró que luego del incidente de la masacre del club homosexual Pulse en Orlando, Florida, haber escuchado una conversación entre Díaz y Anthony Delgado (“Delgado”) donde mencionaron “gracias a Dios que me fui del club, porque si no, me podía morir”.
33. Por su parte, Pou declaró durante la investigación que tanto Díaz como Delgado estuvieron presentes mientras González, Hernández y Martínez hacían comentarios despectivos sobre personas lesbianas o homosexuales, pero nunca dijeron nada para parar la conducta impropia, sino que, todo lo contrario, se reían de los comentarios.
34. Fernández declaró durante la investigación haber participado de bromas con González, Martínez, Díaz y Delgado, pretendiendo ser homosexuales, actuando afeminados y cambiándose las voces.
35. Quiles concluyó que Díaz hizo comentarios inapropiados sobre personas homosexuales y lesbianas, participó en los chistes con otros empleados, y permitió que ese tipo de conducta fuera llevada a cabo por sus subordinados.

36. Quiles concluyó en su investigación que la conducta de Díaz, González, Martínez, Fernández y Delgado violaba las políticas de BMS, incluyendo los Rules of Conduct, la política de Non-Discrimination & Anti-Harassment, y los BMS Principles of Integrity.

37. Basado en la investigación, BMS procedió con el despido de Díaz, González, Martínez, Fernández y Delgado, por haber incurrido en conducta que seriamente violaba las políticas de BMS contra el discrimen y el hostigamiento sexual en el empleo.

38. Díaz fue despedido el 4 de marzo de 2019. (Notas al calce omitidas).

Así, el foro *a quo* resolvió que el apelante no logró, directa o indirectamente, colocarle en la posición de determinar que mediaron represalias para su despido. Más aún, cuando el apelante no sabía cuándo se reportó oficialmente la queja en su contra. También, resolvió que la apelada alegó y fundamentó una razón legítima y no discriminatoria para el despido del apelante, ya que este se debió a la investigación realizada en la cual se demostró que el apelante incurría en conducta impropia junto a varios empleados. Lo anterior en contravención de sus políticas en contra del discrimen y hostigamiento en el empleo. Por lo tanto, declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria de la apelada y, consecuentemente, desestimó con perjuicio el pleito.

Inconforme, el apelante acude ante nos alegando que el foro apelado incidió de las siguientes maneras:

1. 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 inadmisibile por ser prueba de referencia.
2. 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 medulares de hechos esenciales respecto al incidente que la apelada alegó como causa para el despido, por lo que no procede disponer de este pleito sumariamente.
3. Determinar que proveer información a su supervisor y al gerente de manufactura, sobre irregularidades en el registro de asistencia cometidas por una empleada y una supervisora, no constituye una actividad protegida bajo la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991.

-A-

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo procesal de la sentencia sumaria, cuyo propósito principal es facilitar la solución justa, rápida y económica de casos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales y esenciales. Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36; *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, (2017). Se considera un hecho material esencial aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares*, 184 DPR 133 (2011). En ese sentido:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia, demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e).

Es decir, este mecanismo podrá ser utilizado en situaciones en las que la celebración de una vista o del juicio en su fondo resultare innecesaria, debido a que el tribunal tiene ante su consideración todos los hechos necesarios y pertinentes para resolver la controversia y solo resta aplicar el derecho. *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1 (2015); *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288 (2012). En sentido contrario, un asunto no debe ser resuelto por la vía sumaria cuando:

(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, supra.

El inciso (a) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil dispone que la moción de la parte promovente deberá contener:

*(1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;
(2) los asuntos litigiosos o en controversia;
(3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;*

(4) una relación concisa y organizada 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 los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y

(6) el remedio que debe ser concedido.

Regla 36.3(a) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a).

Asimismo, presentada una moción de sentencia sumaria, la parte promovida no deberá cruzarse de brazos ni descansar exclusivamente en meras afirmaciones o en las aseveraciones contenidas en sus alegaciones. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769 (2016). Es preciso que la parte promovida formule, con prueba adecuada en derecho, una posición sustentada con contradecaraciones juradas y contradocumentos que refuten los hechos presentados por el promovente. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Por consiguiente, cualquier duda que plantee sobre la existencia de hechos materiales en controversia no será suficiente para derrotar la procedencia de la solicitud. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7 (2014). Después de todo, la etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

En ese sentido, la parte promovida también tiene la obligación de cumplir con las exigencias enunciadas en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (a) de la Regla 36.3 (b)(1) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(1). Le corresponde citar con especificidad cada uno de los párrafos, según enumerados en la solicitud de sentencia sumaria, que entiende se encuentran en controversia, al igual aquellos que no. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Dicha tarea deberá ser realizada de forma tan detallada

y específica como lo haya hecho la parte promovente y haciendo referencia a la prueba admisible en la cual se sostiene la impugnación, con cita a la página o sección pertinente. *Id.* Ahora bien, la inobservancia de las partes con la normativa pautaada tiene repercusiones diferentes para cada una. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que:

Por un lado, si quien promueve la moción incumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su pedido. A contrario sensu, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en derecho. Incluso, si la parte opositora se aparta de las directrices consignadas [en la regla] el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación de los hechos ofrecidos por el promovente. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra.

En ese mismo orden, nuestra jurisprudencia ha establecido que el deber de numeración no constituye un mero formalismo ni es un simple requerimiento mecánico sin sentido. Este esquema le confiere potestad a los tribunales para excluir aquellos hechos propuestos que no hayan sido enumerados adecuadamente o que no hayan sido debidamente correlacionados con la prueba. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra.*

Ahora, si el TPI considera que no procede dictar sentencia sumaria en el caso que tiene ante sí, o que no procede conceder ese remedio en su totalidad, es obligatorio que cumpla con lo expuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, que dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla, el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

Finalmente, destacamos que, según dispuesto por nuestro Tribunal Supremo, este primer foro apelativo se encuentra en la misma posición que los foros de instancia al revisar las solicitudes de que determinada sentencia sea dictada sumariamente. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*. Por lo tanto, nuestra revisión es una *de novo*.

-B-

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Const. del ELA de P.R., LPRA, Tomo 1. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80-1976 (Ley 80), 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo. Ahora, la referida ley no implica que existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Entiéndase, si existe justa causa, el empleado puede ser despedido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Adicionalmente, dispone el Artículo 9 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185i, que será irrenunciable el derecho de un empleado que sea despedido de su cargo sin que medie justa causa a recibir indemnización. Finalmente, la referida ley es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu, es decir de manera liberal y favorable hacia el empleado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

La Ley 80 fue enmendada por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.* De la anterior surge que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta continuarían disfrutando los mismos derechos y

beneficios que tenían previo a su vigencia. Art. 1.2 de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121a.⁸ Por no tratarse de un derecho adquirido ni un beneficio, incorporamos las disposiciones del segundo artículo de la Ley Núm. 80, sobre la justa causa para un despido:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (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.*

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su

⁸ En *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759 (2022), nuestro Tribunal Supremo dispuso que la disposición aplicable a los casos en los cuales se alegue un despido injustificado es aquella que se encontraba vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de acción. Por este caso tener su origen antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, aplicamos las disposiciones de la Ley Núm. 80-1976 según constaban antes de ser enmendadas.

inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. Ley Núm. 2-1976, 29 LPR sec. 185b.

-C-

La Ley 115-1991 (Ley 115), según enmendada, conocida como la “*Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*” tiene como propósito proteger a empleados públicos y privados de posibles acciones de sus patronos como consecuencia de acudir a un foro judicial, legislativo o administrativo o ante procedimientos internos de la empresa y brindar algún tipo de testimonio o información. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 392 (2011); Art. 2 de la Ley 115, 29 LPR sec. 194a(a).

El citado Artículo 2(a) de la ley 115 contempla una serie de acciones consideradas como represalias, dentro de las cuales encontramos que ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPR sec. 194a(a).

Además, el Artículo 2 (c) de la Ley 115 establece la manera en que se dilucidará probatoriamente la controversia:

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 et seq. de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez

establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. 29 LPRA sec. 194a(c).

El Tribunal Supremo explicó que para establecer un caso *prima facie*, el empleado tendrá que probar mediante prueba directa o circunstancial: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo. *Feliciano Martes*, 182 DPR a las págs. 393-394 (énfasis suplido).

Sobre el primer criterio, el Tribunal Supremo aclaró que no se limita a expresiones realizadas únicamente en procesos investigativos, sino que la protección de la Ley 115 también cubre al empleado con respecto a cualquier testimonio o información, en cualquier foro, bajo cualquier procedimiento. *Id.*, a las págs. 394-395. Por su parte, el segundo criterio requiere que el empleado “haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida”. *Id.*, a la pág. 395. En ese sentido:

[Juego de examinar el Art. 2 de la Ley Núm. 115, supra, que exige al empleado prueba de que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, encontramos que dicho estatuto parece disponer que la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso prima facie por represalias al amparo de nuestro ordenamiento legal. [...] Así el legislador pretendió que, al establecer un caso prima facie, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastara la comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Feliciano Martes, 182 DPR a la pág. 399. (bastardillas en la original).

No obstante, en el caso de que la controversia no se configure dentro de un espacio temporal que se pudiere catalogar como de poco tiempo, el empleado debe comprobar la existencia de elementos adicionales que establezcan un nexo causal entre la actividad

protegida y la acción adversa. *Id.*, a la pág. 400. Por consiguiente, el empleado deberá probar:

(1) que fue tratado distinto a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento de nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso. Id.

-D-

La prueba de referencia es aquella declaración que no sea la que la persona declarante hace en el juicio o vista, que se ofrece en evidencia para probar la verdad de lo aseverado. Regla 801(c) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 801(c); *Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz*, 132 DPR 249 (1992). Como regla general no es admisible, salvo que por ley se disponga otra cosa. Regla 804 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 804. Esta norma general de exclusión está fundada en razones de falta de confiabilidad. Así pues, una declaración constitutiva de prueba de referencia presenta cuatro áreas de riesgo, a saber: (1) narración del evento (debe presumirse que el lenguaje utilizado refleja fielmente la percepción del declarante); (2) percepción del evento (debe presumirse que el evento ha sido claramente percibido y correctamente interpretado); (3) recuerdo del evento (debe presumirse que la memoria del declarante es fiel a lo observado); y (4) sinceridad del declarante (debe presumirse que el declarante desea decir la verdad). *Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz, supra*. Véase además, *Nieves López v. Rexach Bonet*, 124 DPR 427 (1989).

El profesor Ernesto L. Chiesa Aponte sostiene que la razón que motiva la regla general de exclusión de prueba de referencia es la falta de confiabilidad de la misma y su dudoso valor probatorio, puesto que de ordinario este tipo de declaración no tiene las garantías de confiabilidad que se obtienen mediante un testimonio en corte. Esto es así, ya que la declaración de un testigo en un

tribunal se hace bajo juramento, frente a la parte perjudicada por la declaración, frente al juzgador que ha de aquilatar su valor probatorio y está sujeta al contrainterrogatorio de las partes que tengan a bien hacerlo. E. L. Chiesa, *Tratado de Derecho Probatorio (Reglas de Evidencia de Puerto Rico y Federales)*, República Dominicana, Ed. Pubs. JTS, Tomo II, 2005, págs. 616 y 617.

Por otro lado, la Regla 805 de Evidencia reconoce excepciones a la regla general de exclusión de prueba de referencia, aunque la persona declarante esté disponible como testigo. Entre estas excepciones se encuentra la de “récord del negocio” regulada por la Regla 805 (f) de Evidencia. Ahora bien, para que se configure dicha excepción es indispensable que se cumplan cabalmente los siguientes requisitos:

(f) Réconds de actividades que se realizan con regularidad: Un escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos -- en cualquier forma-- relativo a actos, sucesos, condiciones, opiniones o diagnósticos[,] que se haya[] preparado en o cerca del momento en que [e]stos surgieron, por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por [e]sta, si dichos réconds se efectuaron en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad, y si la preparación de dicho escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos se hizo en el curso regular de dicha actividad de negocio, según lo demuestre el testimonio de su custodio o de alguna otra persona testigo cualificada, o según se demuestre mediante una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902(K) o con algún estatuto que permita dicha certificación, a menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad. 32 LPRA Ap. VI, R. 805(f).

Por último, es esencial a esta excepción que los réconds se hayan producido en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad. Chiesa Aponte, *op. cit.*, págs. 302-303.

-III-

En cuanto al primer error, alega el apelante que la investigación de la apelada no presenta las características de un récord del negocio, admisible como excepción a la norma de exclusión de prueba de referencia. No es el resultado de una actividad de negocios realizada con regularidad por la apelada, sino,

como destaca el apelante, es un documento preparado para justificar el despido en anticipación a una reclamación judicial.

Según señalado, la norma general de exclusión de la prueba de referencia está fundada en razones de falta de confiabilidad, y busca solucionar el problema de la debilidad testimonial que representa la evidencia de segunda mano. En lo pertinente al caso ante nos, bajo la Regla 805(f) de Evidencia, los récords de negocios podrían ser admitidos como excepción a la prueba de referencia cuando se demuestra que el documento es hecho cerca del momento en que los asuntos surgieron; por una persona que tiene conocimiento de estos o mediante información transmitida por ésta; y en el curso regular de una actividad de negocios.

En este caso, la apelada presentó las declaraciones de la Sra. Kriest Vázquez (Sra. Vázquez) y la Sra. María Quiles (Sra. Quiles). En su declaración jurada, la Sra. Vázquez explicó cuales actos había cometido el apelante, que son contrarias a las normas de integridad establecida en la empresa.⁹ Por ejemplo, declaró que en varias ocasiones “presenció a Martínez, Díaz y González teniendo conversaciones sobre personas que eran ‘gay’ y llamarse entre ellos ‘maricón’”¹⁰, y que “[o]bservó como Díaz y González ridiculizaban al empleado John Aponte asumiendo menerismos y tonos de voz afeminados cuando lo saludaban y llamándole ‘mi amor’”.¹¹ De igual forma, la Sra. Vázquez declaró que se sintió incómoda y hostigada por el apelante, que los supervisores no detenían la conducta y que no había presentado una queja por temor a represalias.¹² Nótese que los hechos consignados en la declaración jurada están basados en conducta que fue observada y escuchada por la Sra. Vázquez y que le constan de su propio conocimiento.

⁹ Véase, Apéndice del recurso, págs. 398-399.

¹⁰ *Íd.*, pág. 398.

¹¹ *Íd.*, pág. 399.

¹² *Íd.*, pág. 399.

Por otra parte, consta de la declaración jurada de la Sra. Quiles que, en efecto, la Sra. Vázquez presentó una queja por violaciones a las políticas de la empresa.¹³ Además, en la declaración jurada, la Sra. Quiles explicó que como oficial de recurso humanos, ella fue asignada a realizar la investigación de la queja.¹⁴ Detalló las personas a quienes entrevistó durante la investigación, entre ellas el apelante e incluyó la información recopilada,¹⁵ la cual dio base para concluir que el apelante y violó las normas de integridad establecida en la empresa.¹⁶

Resulta claro que la declaración jurada de la Sra. Quiles, en unión a la declaración jurada que prestó la Sra. Vázquez, satisficieron los requisitos de la Regla 805(f) de Evidencia. Así pues, las declaraciones juradas impugnadas y una subsiguiente moción de sentencia sumaria que se base en estas no constituyen prueba de referencia por ser un récord de negocio según dispuesto en la Regla 805(f) de Evidencia. Por tanto, concluimos que no erró el TPI al admitir la referida prueba.

En cuanto al segundo error, aduce el apelante que existen controversias sobre los hechos 28-43, lo cual impide resolver este pleito sumariamente. Ello, bajo el argumento de que, tales hechos fueron negados durante su deposición y/o están fundamentados en prueba inadmisibles.

Hemos analizado el expediente del caso, en particular, la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada, y la oposición del apelante, las cuales cumplen con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*; así como sus respectivos anejos, y la totalidad de las circunstancias del caso según el derecho aplicable. En consecuencia, conforme al marco jurídico vigente, la prueba en

¹³ *Íd.*, págs. 243-244.

¹⁴ *Íd.*, pág. 244.

¹⁵ *Íd.*, págs. 244-246.

¹⁶ *Íd.*, pág. 246.

el expediente y las determinaciones fácticas incontrovertidas consignadas por el TPI en su Sentencia, no albergamos duda de que la apelada despidió al apelante mediando justa causa, por lo que en efecto procedía desestimar su reclamo al amparo de la Ley 80.

De acuerdo con las determinaciones de hechos realizadas por el TPI surge que, al apelante se le había instruido sobre las normas y políticas en contra del discrimen y hostigamiento sexual en el empleo y completó los entrenamientos requeridos por la empresa. Los *Rules of Conduct* de la empresa, a su vez, advertían a sus asociados y empleados “que se involucren en cualquier tipo de hostigamiento o conducta inadecuada estarán sujetos a una acción disciplinaria que puede incluir el despido, aun como primera ofensa”. También surge de las determinaciones de hechos realizadas por el TPI, que la Sra. Vázquez acreditó bajo juramento que, en efecto, el apelante incurrió en su presencia en conducta impropia junto a otros empleados, en contravención de dichas normas y políticas de la empresa. Una vez concluida la investigación, la empresa le impuso la acción disciplinaria al apelante consistente en el despido, donde se le imputó haber participado de conducta constitutiva de hostigamiento y discrimen en contra de las normas y políticas de su patrono. Todo lo antes demuestra que el despido no fue un mero capricho y estuvo relacionado con el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Debido a que no surge del expediente ante nuestra consideración que dichas determinaciones hayan sido propiamente controvertidas, ni que haya mediado prejuicio ni parcialidad por parte del TPI al hacer sus determinaciones de hechos, resolvemos que no erró el TPI al desestimar la reclamación del apelante al amparo de la ley 80.

Finalmente, en el tercer error alegado, aduce el apelante que, proveer información a su supervisor sobre las irregularidades en el

registro de asistencia cometidas por una empleada y una supervisora constituye una actividad protegida bajo la Ley 115.

Según indicado, el Tribunal Supremo ha dispuesto que el querellante tendrá el peso de la prueba de probar que participó en alguna actividad protegida por la Ley 115 y que sufrió una acción adversa en su empleo como consecuencia de esto. Además, el querellante deberá demostrar un nexo causal entre los dos puntos antes mencionados.

En este caso, el TPI concluyó que el apelante no presentó prueba para establecer un nexo causal entre la conducta del empleado y el daño sufrido. Llegó a esta conclusión por entender que el apelante: no fue el que presentó la queja de los ponches; no tuvo intervención alguna luego de informar a su supervisor lo sucedido; y este desconocía cuándo se realizó la queja. Contrario a lo alegado por el apelante, de lo anterior no se desprende el nexo causal que exige una reclamación al amparo de la Ley 115.

De otra parte, resaltamos que el apelante no puede argüir que su despido fue un acto por represalia, pues según se indicó en la discusión de la reclamación bajo la Ley 80, la razón para su despido no fue un mero capricho y estuvo relacionado con el buen y normal funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, no cabe hablar de represalias bajo estas circunstancias.

Así pues, luego de considerar la evidencia documental en la que se basaron las determinaciones de hechos contenidas en la Sentencia apelada, así como el derecho aplicable, concluimos que la determinación del TPI de desestimar sumariamente las reclamaciones de despido injustificado y represalias se sustentan en el expediente y no existen hechos en controversia. En consecuencia, procede confirmar la referida Sentencia.

-IV-

Por los fundamentos que anteceden, confirmamos el proceder del TPI.

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

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