

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

ALEXANDRA MORA
CRESPO

Apelante

v.

ABBOTT MEDICAL
PUERTO RICO LLC

Apelada

KLAN202300578

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

Caso Núm.:
SJ2022CV06071

Sobre:

Sentencia Sumaria;
Debido Proceso de
Ley; Procedimiento
Sumario Ley 2-1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Ronda Del Toro y la Jueza Díaz Rivera

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de agosto de 2023.

Este Recurso de *Apelación* fue presentado el 5 de julio de 2023, siendo la Apelante la Sra. Alexandra Mora Crespo, demandante ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, en adelante TPI. La apelante solicita que revisemos Sentencia emitida el 23 de junio de 2023 por el TPI. Mediante esta, el foro primario declaró *Ha Lugar* la *Moción de Sentencia Sumaria*, desestimando la Demanda presentada por la apelante.

La parte apelada Abbott Medical Puerto Rico, LLC presentó su posición en torno al recurso y habiendo comparecido ambas partes, la *Apelación* está perfeccionada para ser resuelta lo que aquí hacemos.

I.

El 9 de julio de 2022, la Sra. Alexandra Mora Crespo presentó la querrela ante el TPI contra su anterior patrono Abbott Medical Puerto Rico, LLC (en adelante Abbott o apelado), al

amparo de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (en adelante, "Ley Núm. 80"). Dicha Querella también se acogieron al amparo de la Ley 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada. (en adelante, Ley Núm. 2).

El 28 de julio de 2022, la apelada presentó su Contestación a Querella. En la misma Abbott sostuvo que el despido de la querellante fue justificado de acuerdo con lo que indica la Ley 80 y solicitó desestimación y archivo de la Querella.

Se realizó descubrimiento de prueba por las partes, el que finalizó el 28 de febrero de 2023 y el TPI permitió presentar no mas tarde del 15 de marzo de 2023, mociones dispositivas, lo que así hizo la apelada y presentó Moción de Sentencia Sumaria.

En la misma reclamó que al menos había treinta y seis (36) hechos no refutables, reclamando que se sostenía con evidencia admisible, incluyendo el testimonio bajo juramento de la querellante en deposición.

El 4 de abril de 2023, la querellante presentó una Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria, suplementada el 6 de abril de 2023. En esta la apelante presenta su posición en torno a lo reclamado por la apelada y reclamó veinticinco (25) hechos adicionales que tampoco eran refutables.

El 10 de mayo de 2023, ABBOTT presentó Réplica a Moción Solicitando Sentencia Sumaria. En esta resume hechos propuestos en su MSS y respondió a los hechos adicionales propuestos por la Apelante en su Oposición. Luego surgió una controversia sobre el alcance de una Orden del TPI de este 10 de mayo que decretó que no se aceptarían mas escritos después de esa fecha (10 de mayo de 2023).

Eso ha traído cierta controversia entre las partes, que se evaluara en la parte que discutimos los errores.

Luego de varias Mociones y Resoluciones del TPI sobre el alcance de ciertos escritos y documentos sometidos, el TPI emite el 23 de junio de 2023, una Sentencia Sumaria en la cual desestima la querella y decretó que el despido de la querellante estuvo justificado.

En la Sentencia que emite el TPI realiza las siguientes determinaciones de hechos:

1. La querellante comenzó a trabajar para St. Jude Medical el 28 de febrero de 2011.¹
2. En enero de 2017 la querellante comenzó a prestar servicios para Abbott.
3. Mientras trabajó para Abbott, el supervisor inmediato de la querellante fue Raúl De Jesús ("De Jesús"). Así pues, surge de la prueba ante nuestra consideración y los hechos no controvertidos que De Jesús supervisó a la querellante desde enero de 2017 hasta el 15 de marzo de 2022, fecha en que la querellante fue despedida.
4. Desde la perspectiva laboral, la querellante y De Jesús tenían comunicación abierta y la querellante se sentía en confianza de comunicarle a éste los asuntos relacionados al trabajo.
5. Mientras trabajó para Abbott bajo la supervisión de De Jesús, la querellante ocupó la posición de Senior Account Manager.
6. No está en controversia que cuando comenzó a trabajar para Abbott en el 2017, las funciones de la querellante consistían en promover las válvulas de Abbott de cirugía cardiaca que en ese momento se promocionaban. Dichas válvulas ya estaban consignadas en los hospitales lo que

¹ Las partes estipularon, que de fa querellante prevalecer en su reclamación de despido injustificado, los años de servicios de la querellante para su anterior patrono St. Jude Medical, serían considerados en el cómputo de la mesada.

implicaba que ya los médicos las tenían disponibles y la querellante solo tenía que promocionar su uso.

7. En ese momento, en el 2017, como parte de sus funciones la querellante tenía que visitar a los médicos cardiorrácicos, que son los que implantan válvulas mecánicas y de tejido, y hablarles acerca de los beneficios de cada una de las válvulas de Abbott, promoviendo que los médicos utilizaran las mismas.
8. Toda vez que las válvulas ya estaban consignadas en los hospitales, no era un requisito que la querellante estuviera presente durante los procedimientos médicos quirúrgicos para implantarlas. Podía estar presente si así se lo pedía algún médico o ella lo solicitaba.
9. En enero de 2017, De Jesús, además de comenzar a supervisar a la querellante, también comenzó a supervisar al señor Axel Rodríguez ("Rodríguez") quien se encargaba de la promoción de la línea MitraClip de Abbott. Mientras la querellante y Rodríguez trabajaron en St. Jude Medical, Rodríguez había sido el supervisor de la querellante.
10. Desde enero de 2017 hasta aproximadamente febrero de 2020, la querellante vendía o promocionaba solamente las válvulas quirúrgicas de Abbott que estaban ya consignadas en los hospitales.
11. La evaluación de desempeño de la querellante correspondiente al año 2019, refleja que ésta cumplió parcialmente las expectativas de desempeño de su posición. Refleja, además, varias situaciones con relación al desempeño de ésta que fueron discutidas por De Jesús con la querellante. De hecho, la evaluación

refleja las propias admisiones de la querellante con relación a los resultados de su desempeño ese año. De hecho, desde entonces su supervisor le estaba señalando la importancia de establecer prioridades y enfocarse en el cumplimiento con las fechas límites.

12. La evaluación de desempeño de la querellante correspondiente al año 2020, refleja que ésta cumplió parcialmente las expectativas de desempeño de su posición. Refleja, además, varias situaciones con relación al desempeño de ésta que fueron discutidas por De Jesús con la querellante.

13. En el 2019, el competidor de Abbott, Edwards, introdujo al mercado una válvula quirúrgica que impactó las ventas de las válvulas que promocionaba la querellante. Además, las ventas también se impactaron porque otros competidores lanzaron válvulas percutáneas.

14. Debido a la merma en ventas de válvulas, la querellante y De Jesús tuvieron una conversación sobre otro tipo de oportunidades de desarrollo de negocios para la querellante y le asignaron productos de la línea Amplatzer.

15. En ese momento en Puerto Rico, bajo la línea Amplatzer existían los productos Amplatzer PFO y Amplatzer ASD.

16. Para poder ejercer las funciones con relación a los productos de las líneas PFO y ASD de Amplatzer la querellante tenía que certificarse en dichos productos y así lo hizo.

17. En o alrededor de febrero del 2020, la querellante dejó de dedicarse exclusivamente a la promoción de válvulas mecánicas y de tejidos, y comenzó a promocionar la línea de dispositivos Amplatzer junto con el remanente

del negocio de válvulas quirúrgicas. En ese momento, los productos de las líneas Amplatzer PFO y Amplatzer ASD que promocionaba la querellante no tenían competencia en Puerto Rico.

18. La querellante recibió la capacitación adecuada en Abbott para promocionar y manejar los productos Amplatzer PFO y ASD.

19. Cuando la querellante comenzó a promocionar Amplatzer, Rodríguez continuaba con la línea de MitraClip y además era el entrenador de Abbott en Puerto Rico con relación a la línea de Amplatzer. Rodríguez entrenó a la querellante, además de otros adiestramientos que ésta recibió sobre distintos productos de la línea Amplatzer.

20. Con relación a la línea Amplatzer, las funciones de la querellante incluían asistir a los médicos implantadores de dispositivos Amplatzer. Por tanto, con relación a los dispositivos Amplatzer la querellante siempre tenía que entrar y asistir en los procedimientos de implantación de los dispositivos que llevaban a cabo los médicos.

21. En algún momento luego de comenzada la pandemia, la querellante dejó de promocionar las válvulas quirúrgicas y se quedó trabajando solamente la línea de dispositivos de Amplatzer.

22. Como parte de la representación de la línea de Amplatzer, la querellante acordó con su supervisor que ella sería, a su vez, la representante del dispositivo Amulet que era un dispositivo de la línea Amplatzer, pero de nuevo lanzamiento en Puerto Rico y Estados Unidos.

23. En el 2021 se programó el lanzamiento de Amulet en Estados Unidos y Puerto Rico, para agosto de 2021. En Puerto Rico se retrasó para octubre de 2021 para darle más oportunidad a la querellante de observar casos y certificarse. Las metas no fueron logradas.
24. Al momento del despido de la querellante en marzo de 2022, ésta no había completado la referida certificación de Amulet.
25. La querellante reconoce que cuando se discutió con ella su evaluación de desempeño correspondiente al año 2020, De Jesús discutió sus oportunidades de desempeño incluyendo la necesidad de involucrarse en la discusión de la información clínica con los médicos, y que debía reducir su dependencia del conocimiento de Rodríguez para poder ejecutar sus funciones. Se discutió, además, la reducción en ventas de la querellante, y su solicitud de que se le diera la oportunidad de trabajar Amplatzer y liderar el lanzamiento de Amulet (que se esperaba fuera lanzado en agosto de 2021). La querellante solicitó la oportunidad de hacerlo, con conocimiento de cuáles eran las expectativas del negocio, y así se le dio.
26. En enero de 2021, De Jesús discutió con la querellante sus responsabilidades y las expectativas del negocio con relación al año 2021, incluyendo el lanzamiento del dispositivo Amulet para agosto de 2021, bajo el liderato de la querellante. Lanzamiento que fue luego retrasado para octubre. De Jesús le informó a la querellante la importancia de que completara el adiestramiento correspondiente.

27. El 5 de marzo de 2021, De Jesús le dio seguimiento a la querellante con la certificación de Amulet ya que estaba retrasada. De Jesús le requirió a la querellante que completara la solicitud de ver casos de Amulet para finales del mes de marzo de 2021. De Jesús le volvió a dar seguimiento a la querellante con relación a esto durante sus reuniones bisemanales con la querellante sostenidas entre los meses de abril a junio de 2021.
28. Como parte del entrenamiento en Amulet, la querellante tuvo la oportunidad de viajar a Estados Unidos y a España para certificarse, pero no logró certificarse.
29. Como empleada de Abbott la querellante reconoce que ella era responsable de conocer cuáles eran las métricas y cómo se dividía el año, trimestralmente, para cumplir con éstas. .
30. Durante todo el tiempo de reclamación pertinente al caso, las evaluaciones de desempeño anual de los empleados de Abbott se discutían a principios del próximo año natural.
31. A partir del año 2017 las evaluaciones de desempeño de la querellante las completaba De Jesús.
32. La querellante y De Jesús tenían comunicación abierta y la querellante se sentía en confianza de comunicarle los asuntos relacionados al trabajo.
33. Surge de la prueba admisible que tenemos ante nuestra consideración que con relación al desempeño de la querellante fueron atendidas por De Jesús durante los meses de julio a noviembre de 2021.
34. La querellante reconoció, además, en deposición que, desde antes de agosto de 2021, De Jesús le dijo que

entendía que debía tener más exposición con apoyo técnico a los médicos sobre asuntos de ecocardiografía y le pidió asistiera a observar más casos para que mejorara ese conocimiento y participación en los procesos.

35. Conforme a las políticas de Abbott un "PIP" es un Plan de Mejoramiento de Desempeño.

36. En noviembre de 2021, De Jesús colocó a la querellante en un PIP.

37. En el documento de PIP, De Jesús discutió con la querellante todo el proceso de coaching y retroalimentación seguido con la querellante antes de ponerla en el PIP, y discutió, además, el plan de trabajo establecido. La querellante respondió al PIP, por escrito, el 19 de noviembre de 2021.

38. En el año 2021 no se cumplieron las expectativas de ventas de dispositivos de la línea Amplatzer que promocionaba la querellante.

39. Durante el año 2021 la querellante tampoco cumplió con las métricas establecidas por la Compañía. Lo que se sumó a su incumplimiento los años 2019 y 2020.

40. La querellante reconoce que el PIP original comenzado en noviembre de 2021 era de 60 días, pero se extendió por más de 100 días sin que ésta lo completara por lo que fue despedida el 15 de marzo de 2022.

41. Del PIP surge que la querellante no realizó proactivamente las gestiones encomendadas por De Jesús para completar la certificación en Amulet.

42. La querellante reconoce que parte de sus responsabilidades como empleada de Abbott era cumplir con las métricas de desempeño.

43. La querellante tenía herramientas, recursos y el apoyo de la empresa para ejecutar actividades, eventos promocionales, entrenamientos profesionales y conferencias.

Inconforme con dicha Sentencia la Querellante, aquí apelante, presenta el recurso que atendemos y presenta los siguientes tres (3) errores:

- (A) EL TPI VIOLÓ EL DEBIDO PROCESO DE LEY A MORA AL PROHIBIRLE REPLICAR A HECHOS NUEVOS Y LUEGO CONSIDERARLOS EN SU SENTENCIA.
- (B) EL TPI VIOLÓ LA REGLA 36 DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE 2009 AL CONSIDERAR HECHOS QUE NO FUERON PROPUESTOS CONFORME AL DISEÑO ORDENADO POR DICHA REGLA Y LA JURISPRUDENCIA.
- (C) ERRÓ EL TPI AL DECIDIR SUMARIAMENTE QUE EL DESPIDO DE MORA ESTUVO JUSTIFICADO CUANDO EXISTE CONTROVERSIA. SIENDO CONSERVADOR EN EL ANÁLISIS, SOBRE LA FALTA DE DESEMPEÑO Y SOBRE LA FALTA DE INCUMPLIMIENTO Y NO PROCEDIENDO LA SENTENCIA SUMARIA COMO CUESTION DE DERECHO.

Luego de revisar los escritos de las partes y los documentos que obran en el expediente, estamos en posición de resolver.

II.

A. Solicitud de Sentencia Sumaria

Las Reglas 36.1 y 36.2 de Procedimiento Civil autorizan a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria, si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1 y R. 36.2. Es norma firmemente asentada en nuestro ordenamiento jurídico que la sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario, cuyo fin es facilitar la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y, por tanto, no ameritan la celebración de un juicio en su fondo. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, 202 DPR 281 (2019); Roldán Flores v. M. Cuebas et al., 199 DPR

664 (2018); Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769 (2016); Meléndez González et al. v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100 (2015); Oriental Bank v. Perapi et al., 192 DPR 7 (2014); Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010); Nissen Holland v. Genthaller, 172 DPR 503 (2007); Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599 (2000). Llamamos hechos materiales a aquellos que pueden afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. Bobé et al. v. UBS Financial Service, 198 DPR 6 (2017); Ramos Pérez v. Univisión, *supra*.

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e), establece la procedencia de dictar sentencia sumaria, cuando de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material. Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209 (2015); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013). Por consiguiente, se permite la resolución de asuntos sin necesidad de la celebración de juicio, ya que únicamente resta aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, *supra*.

Por lo expuesto antes, **el criterio rector es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes en sus respectivas solicitudes y oposiciones, y que sólo reste aplicar el derecho.** Rodríguez García v. UCA, 200 DPR 929 (2018); Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197 DPR 656 (2017). “La sentencia sumaria sólo debe dictarse en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad sobre todos los hechos pertinentes”. Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 DPR 714 (1986). Si existe duda sobre la existencia de una

controversia, debe resolverse contra la parte que solicita que se dicte sentencia sumaria a su favor. *Íd.* Lo anterior se basa en que este mecanismo es un remedio discrecional y su uso debe ser mesurado. Nissen Holland v. Genthaller, *supra*.

Para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881 (1994). La parte promovida está obligada a contestar detallada y específicamente los hechos pertinentes que demuestren que existe una controversia real y sustancial que amerita dilucidarse en un juicio plenario. *Íd.* Claro está, “el sólo hecho de no haberse opuesto con evidencia que controvierta la presentada por el promovente no implica que necesariamente proceda la sentencia sumaria o que el promovente tenga derecho a que se dicte a su favor”. Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, *supra*.

Al momento de enfrentarse con una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal deberá presumir como ciertos los hechos no controvertidos que surjan de los documentos que acompañan la solicitud. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., *supra*. En su examen, el foro primario analiza los documentos que acompañan la moción que solicita la sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquellos que obren en el expediente del tribunal; y determina si el oponente controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. S.L.G. v. S.L.G., 150 DPR 171 (2000). **Se abstendrá de dictar sentencia sumaria cuando: (1) existan hechos materiales controvertidos; (2) existan alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3)**

surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material, o (4) como cuestión de derecho no proceda. *Íd.* Por igual, un tribunal declarará sin lugar una solicitud de sentencia sumaria cuando haya elementos subjetivos o de credibilidad y estos constituyan un factor esencial en la resolución de la controversia presentada. Abrams Rivera v. E.L.A., 178 DPR 914 (2010); Carpets & Rugs v. Tropical Reps., 175 DPR 615 (2009). Del mismo modo, dado que una moción de sentencia sumaria ejerce un efecto importante en el litigio, independientemente del modo en que sea adjudicada por el foro de primera instancia, precisa que dicho foro sea el que determine “los hechos que han quedado incontrovertidos y aquellos que aún están en controversia”. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, Inc., *supra*.

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones, el Tribunal Supremo expresó que este foro intermedio está en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. En ese sentido, nuestra revisión es *de novo*, y el análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, así como su jurisprudencia interpretativa y ello de la manera más favorable a la parte que se opuso a la solicitud. Nuestro examen está limitado a la consideración de la evidencia que las partes presentaron ante el foro de primera instancia. Debemos revisar que los escritos cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, examinamos si en realidad existen hechos materiales en controversia. Así, si encontramos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, revisamos *de novo* si la primera instancia judicial aplicó correctamente el derecho a la

controversia. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, *supra*; Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*.

B. Debido Proceso de Ley

Nuestra Constitución edifica su listado de derechos fundamentales —entre los cuales está el debido proceso de ley—, sobre la piedra angular de la dignidad humana. Establece que “la dignidad del ser humano es inviolable” y que todas las personas son iguales ante la Ley. Art. II, Sec. 1, Const. E.L.A., L.P.R.A., Vol. 1, 1999, pág. 257. Dispone, además, en lenguaje impecable: “Ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin el debido proceso de ley, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes.” Art. II, Sec. 7, Const. E.L.A., L.P.R.A., Vol. 1, 1999, pág. 280. Cuando nuestro estatuto fundamental dice “ninguna persona” y “ni se negará a persona alguna” se refiere a la inviolabilidad de la dignidad humana y no hace excepción de los confinados y las confinadas en las cárceles.

Nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que es norma firmemente arraigada en nuestro ordenamiento jurídico que, previo a interferir con los intereses propietarios o libertarios de un ciudadano, el Estado debe cumplir con las exigencias del debido proceso de ley. Véase Art. II, sec. 7, Const. E.L.A., L.P.R.A. Tomo 1. El concepto del debido proceso de ley tiene dos vertientes: la sustantiva, que se refiere a la validez de las leyes que implementa el Estado en cuanto a su protección de los derechos de los ciudadanos, y la procesal, que se enfoca en garantizar un proceso justo y equitativo ante acciones estatales que interfieran con intereses privados. San Gerónimo Caribe Project v. A.R.Pe., 174 DPR 640 (2008); U. Ind. Emp. A.E.P. v. A.E.P., 146 D.P.R. 611, 616-17 (1998); Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell, 133 D.P.R. 881, 887-8 (1993).

La notificación adecuada y la oportunidad efectiva de ser oído antes de privarse al individuo de un derecho propietario son parte fundamental del debido proceso. Sniadach v. Family Finance Corp., 395 U.S. 337 (1969), y Fuentes v. Shevin, 407 U.S. 67, 86 (1972), seguidos en Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell, 133 D.P.R., a la pág. 891.²

C. Despido injustificado

La Ley Núm. 80, *supra*, fue aprobada con el fin primordial de proveer alguna protección al derecho de los trabajadores a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de un estatuto reparador que, a la vez que otorga unos remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, busca desalentar la incidencia del despido injustificado, arbitrario o caprichoso. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, 202 DPR 281 (2019); SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, 189 DPR 414 (2013). El patrono que decida despedir a un empleado, sin que ello responda a una causa justificada, está obligado a pagarle una indemnización como penalidad por su actuación. Este tipo de indemnización, la cual sustituye por algún tiempo, la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al trabajador por habersele despojado de sus medios de subsistencia. Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 DPR 596 (2009).

La Ley 80, *supra*, forma parte de la colección de legislación protectora del trabajo. Tiene precedentes en la Ley Núm. 43 de 28 de abril de 1930 que establecía que todo obrero empleado por tiempo indefinido, si era despedido sin justa causa tenía derecho

² En Mathews v. Eldridge, el Tribunal Supremo de Estados Unidos estableció los tres criterios que deben sopesarse al determinar cuál es el proceso debido para privarle a un individuo de algún derecho protegido. Estos son: (1) se debe determinar cuáles son los intereses individuales afectados por la acción oficial; (2) el riesgo de una determinación errónea que prive a la persona del interés protegido mediante el proceso utilizado y el valor probable de garantías adicionales o distintas; y (3) el interés gubernamental protegido con la acción sumaria y la posibilidad de usar métodos alternos.

a una compensación equivalente a la medida o frecuencia en la que recibía la paga por su trabajo, fuera esta semanal o quincenal. Luego fue enmendada por la Ley Núm. 50 de 15 de abril de 1949, la que fue derogada y sustituida por la Ley 80, la cual, a pesar de sus múltiples enmiendas, continúa vigente.

Para que un patrono quede eximido de cumplir con el pago de la mesada, una vez un empleado insta una causa de acción en su contra al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro al disponer que el patrono está obligado a alegar en su contestación aquellos hechos que dieron origen al despido. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368 (2011); 29 LPRA 185k(a).

En su Artículo 2, la Ley Núm. 80, *supra*, articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185b. Específicamente, la referida disposición expone un listado no taxativo de causas justificadas para el despido. Algunas de estas instancias son atribuibles a la conducta del empleado mientras que otras están relacionadas a aspectos económicos de la administración de la empresa. SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920 (2015); Romero et als. v. Cabrera Roig et als., 191 DPR 643 (2014). En torno a este particular, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- 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.
- 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 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. 29 LPRa sec. 185b.

Cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, el análisis para determinar si constituye o no justa causa debe estar fundamentado en el principio rector de la Ley Núm. 80, *supra*, contenido en el segundo párrafo de su Artículo 2, el cual establece que: “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”. (Énfasis nuestro). SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*; 29 LPRa sec. 185b. Específicamente, se rechazan las actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y/o la salud fiscal de la empresa.

Claro está, la Ley Núm. 80, *supra*, no es un código de conducta ni establece una lista de faltas definidas o taxativas, ya que no puede considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, *supra*; SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*; Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223 (2001). Ciertamente, **el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever.** Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., *supra*.

Ahora bien, la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido

como sanción a la primera falta. Por lo general, la justa causa para el despido debe venir acompañado de un patrón y reiterada conducta contraria a las normas de la empresa. Se considera justa causa para el despido en una primera ofensa aquella que revele una actitud y un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536 (1979).

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. Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560 (2001). 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 imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368 (2011).

III.

Los señalamientos de error realmente se reducen a establecer que, al existir hechos en controversia, no se podía dictar sentencia sumaria.

En el primer señalamiento de error, al igual que en el segundo, la Apelante reclama una violación al debido proceso de ley. Cuando la apelada presenta al TPI una réplica a la oposición presentada contra la solicitud de Sentencia Sumaria, une una declaración jurada sin que hubiera sido notariada y conjuntamente indica que por razón del que suscribe esa declaración, vive en el Estado de Florida, la misma declaración

debidamente notariada, se presentará diez días más tarde, lo que se hizo. Luego de esa réplica el mismo 10 de mayo de 2023, el TPI emite una Orden en la que expresa y citamos: "Enterado. Se da por sometida la solicitud de Sentencia Sumaria. No se aceptarán más escritos."

Transcurrido el término de diez días para someter la misma declaración jurada antes sometida sin notarizar, se sometió notariada. La parte apelante se opuso a que se aceptara la misma basándose en la Orden anterior, de que no se aceptarían más escritos. El TPI les contesta por Orden del 23 de mayo de 2023, en la que dijo y citamos: "No Ha Lugar. La declaración jurada presentada es la misma que fue anejada en la réplica (entrada 36 de SUMAC), con la única diferencia que fue notariada por un Notario del Estado de la Florida. La moción presentada por Abbott no trae planteamientos nuevos ni nueva evidencia." Reclama entonces la apelante que el alcance que una parte pueda someter un escrito adicional y otra parte no, coloca al TPI, por esa Orden, en violación al Debido Proceso de Ley procesal.

No tiene razón la apelante. Cuando el TPI le notifica que Abbott no está trayendo nuevos argumentos ni nueva prueba, claramente indicó que su Orden del 10 de mayo de 2023, solo prohibía nueva prueba o nuevos argumentos y por lo tanto aquí nunca hubo, al someter notariada la misma declaración antes sometida. Con esa explicación se derrota el reclamo de violación al debido proceso de ley procesal.

El Tercer Error señalado reclama que hay controversias de hechos que no permiten la Sentencia Sumaria. No es correcto.

Las determinaciones de hechos que hemos adoptado, antes indicamos que estaban respaldadas por prueba documental admisible que la parte apelada no ha podido controvertir. Ello no permite otra conclusión que no sea que con esos hechos que no

están en controversia, lo que procedía es dictar la sentencia sumaria como hizo el TPI.

La prueba extensa documental narra unos eventos que permiten determinar múltiples hechos que no están en controversia y así hizo el TPI. Aquí adoptamos como hechos que no están en controversia, los mismos que adoptó el TPI en su Sentencia. Ello es así pues la evidencia admisible que surge de los documentos en el caso, lo permiten.

Nuestra revisión independiente del expediente revela que no existen controversias sobre los hechos que adoptó el TPI pues realmente no hay una controversia sobre algún hecho material.

Un examen *de novo* de los escritos que incitan a la Sentencia Sumaria y su correspondiente oposición, así como la evidencia que los apoyan, nos llevan a confirmar el TPI apelado pues la extensa prueba documental, incluida en los autos de este caso, requiere validar lo justificado del despido en controversia.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* impugnada.

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

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