

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMON-CAROLINA
PANEL VI

ZORELI BARRETO
RODRÍGUEZ

Recurrida

v.

BOLD HOLDINGS, LLC,
X, Y y Z

Peticionario

KLCE201700195

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Bayamón

Civil Núm.:
D PE2016-0647

Sobre: Despido
Injustificado y
Represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Piñero González, el Juez Rivera Colón, la Juez Surén Fuentes y la Jueza Cortés González

Piñero González, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de junio de 2017.

Comparece Bold Holdings, LLC (Bold Holdings o la parte peticionaria) mediante la petición de *certiorari* de título presentada el 8 de febrero de 2017. Solicita que se expida el auto de *certiorari* y se revoque la Resolución dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI), el 27 de diciembre de 2016, notificada el 10 de enero de 2017. En dicho dictamen se declara No Ha Lugar la *Moción de Desestimación Parcial en Torno a la Reclamación por Concepto de Represalias al Amparo de la Ley 115 y la Ley 80* presentada por la parte peticionaria el 26 de octubre de 2016.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, DENEGAMOS la expedición del auto de *certiorari* solicitado.

I.

El 26 de septiembre de 2016 la señora Sylvia Barreto Rodríguez (señora Barreto Rodríguez o la recurrida) presenta

Querrela en contra de Bold Holdings alegando Despido Injustificado y Represalias bajo la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* (Ley 80), 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*, y la Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA sec. 194(a), *et seq.* conocida como la *Ley de Represalias Contra Empleado por Ofrecer Testimonio y Causa de Acción* (Ley 115).¹ Indica que comenzó a trabajar en Bold Holdings el 16 de febrero de 2016 en calidad de “Events Manager” y fue despedida el 29 de agosto de agosto de 2016, sin justa causa, luego de ésta haber presentado una reclamación sobre su Supervisora ante otros ejecutivos de la Compañía. Agrega que tiene derecho a recibir una mesada cuyo monto suma diez mil cuatrocientos diez dólares y veintiocho centavos (\$10,410.28), incluyendo honorarios de abogado, costas e intereses. En adición, solicita la restitución en el empleo, salarios dejados de devengar, beneficios, y el doble de la penalidad dispuesta por Ley, así como quinientos mil dólares (\$500,000.00) en daños. Por su parte, Bold Holdings contesta la Querrela el 7 de octubre de 2016. En ajustada síntesis, sostiene que el Despido fue Justificado y se debió al pobre desempeño de la señora Barreto Rodríguez.

El 26 de octubre de 2016, la parte peticionaria insta *Moción de Desestimación Parcial en Torno a la Reclamación por Concepto de Represalias al Amparo de la Ley 115 y la Ley 80*. Luego de que la señora Barreto Rodríguez se opusiera a la misma, y Bold Holdings presentara Réplica, el TPI emite la

¹ Este pleito se insta bajo el proceso sumario provisto por la Ley 2. Sin embargo, el 7 de diciembre de 2016 el TPI emite Orden convirtiéndolo en ordinario.

Resolución en cuestión el 27 de diciembre de 2016, notificada el 10 de enero del año en curso.

Inconforme, Bold Holdings presenta el 8 de febrero de 2017 la petición de *certiorari* de epígrafe cuando señala la comisión del siguiente error:

Erró el TPI al declarar No Ha Lugar la *Moción de Desestimación Parcial*.

La señora Barreto Rodríguez presenta su Oposición el 17 de marzo del corriente. Encontrándose perfeccionado el presente recurso, procedemos a resolver.

II.

-A-

En reiteradas ocasiones nuestro más alto foro ha afirmado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). El andamiaje legislativo en el ámbito laboral reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la ciudadanía como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro País. *Íd.* La jurisprudencia también ha reconocido que en dicha dinámica la persona empleada es aún la parte más débil por lo que se han aprobado una serie de estatutos con el fin de “proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero”. *Íd.*, pág. 904.

Ocurre el despido cuando el patrono, de forma unilateral, decide romper el contrato individual que ha celebrado con un empleado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

Ya que de ordinario el quebranto de la relación laboral conlleva la pérdida del sustento necesario para la vida diaria, el Estado tiene un interés apremiante en tutelar las relaciones obrero-patronales pues hay una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores. *Íd.*

Cónsono con ello, la Ley 80 conocida como *Ley de Despido Injustificado* dispone que toda persona empleada que sea despedida sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono, no solamente el sueldo devengado, sino una indemnización. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994). Esa compensación total, conocida como la mesada, es el remedio que concede la Ley. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra. Es más, dicha mesada es el remedio exclusivo disponible para los empleados que son despedidos injustificadamente. *Miguel Romero, et al. v. Agustín Cabrer Roig, et al.*, 191 DPR 643 (2014). Véase además, *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251 (2014). Por su fin reparador, esta Ley debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001).

La propia Ley 80 enumera y define las circunstancias que se consideran justa causa para el despido. Esto, con el propósito de determinar cuándo el patrono puede ejercer dicha prerrogativa sin tener que satisfacer la mesada. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra. Predicado en ello, el Artículo 2 de la Ley 80 establece -en su parte pertinente para el caso de autos- lo siguiente:

Será justa causa para el despido:

(a) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo de forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se hayan suministrado oportunamente al empleado.

.

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. **Tampoco 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 inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. (Énfasis nuestro). 29 LPRA 185b.

Según ha expresado el Tribunal Supremo de manera reiterada, se considerará justa causa para el despido aquella que tiene su origen no en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra.

Con respecto al peso de la prueba, en términos procesales, la Ley 80 dispone que en toda reclamación entablada por un empleado reclamando los beneficios de dicha Ley, el patrono tiene la obligación de alegar en su Contestación a la Demanda los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de

cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de dicha Ley, 29 LPRA sec. 185k(a). *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra.

Es decir, una vez el patrono alega la defensa de que hubo justa causa para el despido le corresponde probarlo, mediante la preponderancia de la prueba. *Íd.* Véase además, *Belk v. Martínez*, supra. **Ello pues, el estatuto crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado y es al patrono a quien le corresponde rebatir dicha presunción.** *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra; *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, supra.

Preceptuado en lo anterior, la Ley 80 establece una excepción a la norma general de Derecho que dispone que en toda reclamación judicial instada por una parte contra un demandando, sea el reclamante o demandante el que tiene la obligación de probar sus alegaciones para prevalecer en un pleito. *Miguel Romero, et al. v. Agustín Cabrer Roig, et al.*, supra; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra.

-B-

De otra parte, la Ley 115-1991, conocida como la *Ley de Represalias Contra Empleado por Ofrecer Testimonio y Causa de Acción*, es un estatuto de carácter reparador que prohíbe el discrimen contra un empleado. *Rivera Prudencio v. Mun. San Juan*, 170 DPR 149 (2007). Dicha Ley prohíbe el despido, amenaza, o discrimen 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, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por Ley. Artículo 2(a) de la Ley 115, 29 LPRA sec. 194a(a). La Ley provee para que todo empleado que fuere despedido, amenazado o que fuere objeto de discrimen en el empleo por motivo de represalia, pueda instar una acción civil en contra del patrono dentro de los tres (3) años próximos a la fecha en que ocurrió dicha violación. Artículo 2(b) de la Ley 115, 29 LPRA sec. 194a(b); *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, supra. Puede solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación. Artículo 2(b) de la Ley 115, supra.

El empleado deberá acreditar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer que un caso *prima facie* de violación probando que participó en una actividad protegida por esta Ley 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. Artículo 2(c) de la Ley 115, 29 LPRA sec. 194a(c).

La Ley de Represalias no dispone de la presunción de despido ilegal y le compete al empleado probar que participó en la actividad protegida y que, subsiguientemente, fue despedido. *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc*, 150 DPR 155 (2000). Una vez establecido el caso *prima facie*, cambia el peso de la prueba al patrono, quien deberá probar que su acción, sea de despido, traslado o cambio en los términos, compensación, condiciones o beneficios, fue una acción válida, motivada por otras razones distintas no relacionadas con la acción protegida ejercida por el empleado. *López v. Miranda*, 166 DPR 546 (2005).

En *Rivera Prudencio v. Mun. San Juan*, supra, el Tribunal Supremo reiteró que, al evaluar ciertas incongruencias de la Ley 115 junto con su Exposición de Motivos, se ha determinado que dicha Ley es estatuto de carácter laboral en donde toda duda en cuanto a su interpretación y alcance debe resolverse a favor del obrero o empleado. De esta forma, se adelantan los principios reparadores y sociales que animan nuestra legislación laboral. Así se logra garantizar la mayor protección de los derechos a nuestras trabajadoras y trabajadores. *Íd*; *Rosario v. Dist. Kikuet, Inc.*, 151 DPR 634 (2000); *Irizarry v. J. & J. Cons. Prods. Co., Inc.*, supra.

“El antecedente de la Ley Núm. 115 lo encontramos en la Ley Núm. 65 de 3 de julio de 1986.” *Irizarry v. J. & J. Cons. Prods. Co., Inc.*, supra, pág. 166. Esta última enmendó el Artículo 2 de la Ley 80, supra, para disponer que no fuera justa

causa para el despido de un empleado sus expresiones relacionadas con el negocio de su patrono. Al enfrentarse a un cuestionamiento sobre el alcance de la Ley 115, el Tribunal Supremo resolvió en *Irizarry v. J. & J. Cons. Prods. Co., Inc.*, supra, que el propósito del legislador al promulgar dicha Ley fue crear una ley general de represalias y ampliar la protección que ofrecía el Artículo 2 de la Ley 80, supra, según enmendada. Véase además, *Rivera Prudencio v. Mun. San Juan*, supra.

-C-

El *certiorari* es un recurso extraordinario mediante el cual un tribunal de jerarquía superior puede revisar a su discreción una decisión de un tribunal inferior. Artículo 670 del Código de Enjuiciamiento Civil de 1933, hoy conocido como Ley de Recursos Extraordinarios, 32 LPRA sec. 3491; *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913 (2009). El recurso de *certiorari* es discrecional y los tribunales deben utilizarlo con cautela y solamente por razones de peso. *Pérez v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 4 (1948).

Esta discreción en nuestro ordenamiento jurídico ha sido definida como una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera. No significa poder actuar en una forma u otra haciendo abstracción del resto del derecho, porque ciertamente eso constituiría un abuso de discreción. *Torres v. Junta de Ingenieros*, 161 DPR 696 (2004).

Con el fin de que podamos ejercer de una manera sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que son planteados mediante el

recurso de *certiorari*, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de este recurso. La referida Regla dispone lo siguiente:

El tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

En virtud de lo anterior, al evaluar un auto de *certiorari* este tribunal se guiará por los criterios arriba expresados y utilizará su discernimiento para entender o no en los méritos de los asuntos. Los factores mencionados en la precitada Regla 40 nos sirven de guía para evaluar de manera sabia y prudente tanto la corrección de la decisión recurrida, así como la etapa del procedimiento en que es presentada, a los fines de determinar si es la más apropiada para intervenir. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83 (2008).

En el recurso de *certiorari* de epígrafe, Bold Holdings plantea que incidió el TPI al no desestimar la reclamación por Represalias presentada por la señora Barreto Rodríguez bajo la Ley 115, así como bajo la Ley 80.

Surge del expediente que hemos examinado que la señora Barreto Rodríguez formuló la Querrela en cuestión alegando Despido Injustificado y Represalias. En síntesis, plantea que fue despedida injustificadamente por ésta haber presentado una declaración ante unos foros internos de la compañía. Ello, por haberse quejado de su Supervisora ante otros ejecutivos.

En cambio, Bold Holdings indica que cuando el único alegado acto de represalias es el despido, entonces aplica el Artículo 2 de la Ley 80, *supra*, y para el resto de los casos, la Ley 115. Argumenta que la recurrida identifica únicamente el despido como la alegada acción en represalias, y que por lo tanto, no procede la acción bajo la Ley 115. De igual forma, manifiesta que tampoco le aplica la Ley 80 por haber sido ante un foro interno la alegada comunicación de la señora Barreto Rodríguez. Es su postura que, de lo contrario, existirían dos causas de acción de Represalias bajo leyes distintas. Por ende, sostiene que procede en Derecho desestimar la reclamación por concepto de Represalias presentada bajo las referidas leyes, dejando vigente únicamente la reclamación presentada al amparo de despido injustificado al amparo de la Ley 80.

En adición a los argumentos de las partes, precisa tomarse en cuenta que en la Resolución objeto del recurso de epígrafe, el TPI concluyó de la siguiente manera:

El propósito del legislador al aprobar la Ley de Represalias fue crea una ley general de represalias y

ampliar la protección que ofrecía el Art. 2 de la Ley 80-1976, según enmendada. Ello es así al eliminar el requisito de que el testimonio protegido fuera, exclusivamente, el ofrecido durante el curso de una investigación al patrono. El historial legislativo es claro al expresar que la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, supra, pretende conferir la mayor protección a los trabajadores.

Como la Ley de Represalias es un estatuto de carácter laboral, toda duda en cuanto a su interpretación y alcance debe resolverse a favor del obrero o empleado, para de esta forma adelantar los principios reparadores y sociales que animan la legislación laboral. Así se logra garantizar la mayor protección de los derechos a los trabajadores puertorriqueños.

La parte querellante, la Sra. Barreto, cumplió al alegar en su “Demanda” los elementos fácticos de sus dos causas de acción de manera *prima facie* por lo que el patrono tiene el peso de la prueba para demostrar que el despido fue justificado, y no procede desestimar ninguna de las causas de acción incoadas.

Nuestro más Alto Foro resolvió de manera inequívoca que un empleado puede invocar la protección de diversas leyes laborales por un mismo acto, conducta o motivo del despido. Sin embargo, solamente se concederá la indemnización por la ley que ofrezca los remedios más beneficiosos para el empleado, según la prueba desfilada y creída por el magistrado. *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, 144 DPR 952, 965 (1988). Por lo tanto si la parte querellante, la Sra. Barreto, logra establecer los elementos de las causas de acción de las leyes invocadas, en el caso de marras, y si la parte querellada, Bold, no puede rebatir la presunción establecida en dichos estatutos y demostrar que su despido fue justificado y no fue motivado por acciones de represalias contra la Sra. Barreto, entonces esta podrá obtener los remedios de la legislación más beneficiosa por su despido injustificado.

RESOLUCIÓN

Estudiados los hechos del caso y evaluada las mociones presentadas y adoptados por referencia los fundamentos antes expuestos, haciéndolos formar parte integral de la presente Resolución, este Tribunal declara NO HA LUGAR la “Moción de Desestimación Parcial en Torno a la Reclamación Por Concepto de Represalias al Amparo de la Ley 115 y la Ley 80”, presentada por la parte querellada, Bold Holdings, LLC (Bold), el 26 de octubre de 2016. En consecuencia, se ordena la continuación de los procedimientos.

En vista de lo anterior, conforme a los preceptos jurídicos previamente esbozados, y luego de tomar en consideración la totalidad del expediente ante nos, determinamos la ausencia

de elementos en dicho expediente que demuestren que el TPI abusó de su discreción, o incurrió en un error en Derecho al no desestimar las causas de acción por represalias instadas por la señora Barreto Rodríguez en su Querella.

Por lo tanto, siguiendo los criterios para la expedición del auto de *certiorari*, la Resolución emitida por el TPI en este caso no articula -reiteramos- el ejercicio de un abuso de discreción o error en la aplicación de la norma procesal vigente que justifique en este momento nuestra intervención. En conclusión, es nuestra opinión que, contrario a lo aludido por la parte peticionaria, la determinación recurrida del Foro Primario es, en este momento, correcta en Derecho.

No obstante, conviene puntualizar que la denegatoria en cuanto a expedir el auto solicitado no impide que posteriormente, luego de que concluya el descubrimiento de prueba y/o el TPI adjudique los méritos de la Querella, la parte que no esté conforme con la Decisión pueda reproducir sus planteamientos mediante el correspondiente recurso ante este foro. Ello es así, pues, **la denegatoria de un auto de *certiorari* no prejuzga los méritos del asunto o la cuestión planteada.** *García Morales v. Padró Hernández*, 165 DPR 324 (2005); *Núñez Borges v. Pauneto Rivera*, 130 DPR 749 (1992).

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, los cuales se hacen formar parte de esta Resolución, DENEGAMOS la expedición del auto de *certiorari* de epígrafe.

Notifíquese inmediatamente a todas las partes.

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