

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

CATALINA MARTÍNEZ
MALDONADO
Apelante

v.

SANTANDER FINANCIAL
SERVICES, INC.
Apelado

KLAN201801068

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

Civil Núm.:
K PE2013-5246

Sobre:
Despido
Injustificado,
Discrimen en el
Empleo, Ley Núm. 2

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Birriel Cardona y la Juez Nieves Figueroa

Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 27 de febrero de 2019.

Comparece la Sra. Catalina Martínez Maldonado, en adelante la señora Martínez o la apelante, y solicita que revoquemos una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, en adelante TPI. Mediante la misma se desestimó sumariamente una demanda por despido injustificado y discriminatorio por razón de sexo y edad.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se revoca la sentencia apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para que continúen los procedimientos de forma consistente con lo que se disponga en esta sentencia.

-I-

Surge de los documentos que obran en autos que la señora Martínez presentó una *Demanda* contra Santander Financial Services, Inc., en adelante SFS o el apelado, por despido injustificado al amparo de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, *infra*, y por discrimen por

razón de edad y sexo, al amparo de la Ley 100 de 30 de junio de 1959, *infra*, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles y el *Age Discrimination in Employment Act*.¹ En síntesis, adujo que SFS la sometió a unos requerimientos irrazonables que ella no pudo cumplir, lo que se utilizó como excusa para despedirla. Además, alegó que al aplicar tales requerimientos se favorecía a los empleados más jóvenes y a los varones, por lo que ella había sido objeto de discrimen por edad y género. Por tal motivo, reclamó el pago de la mesada, los salarios dejados de percibir y la indemnización por los daños y perjuicios que alegaba haber sufrido a causa del despido y el alegado discrimen.

Por su parte, SFS contestó la demanda y arguyó, en síntesis, que la cesantía fue por justa causa, ya que obedeció a una razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.² Específicamente destacó, que la señora Martínez pasó por un proceso de disciplina progresiva y fue despedida tras no mejorar su efectividad en ventas, a pesar del término que se le concedió para ello. También alegó que no había discriminado contra la apelante por razón de edad, sexo o ninguna otra razón.

Luego de algunos trámites procesales, SFS presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria* en la que solicitó la desestimación de la demanda.³ En esencia,

¹ El pleito comenzó bajo el procedimiento sumario de reclamaciones laborales de la Ley 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* Posteriormente, a solicitud de la Sra. Martínez, continuó bajo el procedimiento ordinario. Véase, Apéndice de la apelante, págs. 1-3 y 8-9.

² Véase, Apéndice de la apelante, *Contestación a la Demanda*, págs. 4-7.

³ Véase, Apéndice del apelado, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 1-19.

alegó que el despido estaba justificado, que la señora Martínez no podía probar un caso de discrimen y que no procedía la reclamación al amparo del Título VII por falta de agotamiento de remedios administrativos. Acompañó su escrito con varios documentos.⁴

La señora Martínez se opuso a la solicitud de SFS.⁵ En resumen aseveró, que las metas de ventas establecidas por su antiguo patrono eran imposibles de cumplir debido a las condiciones de trabajo y la situación económica de Puerto Rico e indicó que era necesario finalizar el descubrimiento de prueba.⁶

Evaluada los documentos presentados, el TPI denegó la moción de sentencia sumaria.⁷ Consideró que no existía controversia sobre los siguientes hechos:

1. SFS es una institución financiera dedicada a la venta de productos financieros tales como préstamos personales de consumo y préstamos personales con garantía hipotecaria. Tiene facilidades y operaciones en distintos pueblos de la Isla de Puerto Rico, entre las que se encuentra la sucursal de Río Piedras.

⁴ El apelado incluyó: 1) Declaración Jurada de la Sra. Marilyn Guzmán Díaz, Gestora de Recursos Humanos de SFS Corp.; 2) Manual de Políticas y Normas Generales de Conducta y Trabajo; 3) Certificación y Acuse de Recibo del Proceso Disciplinario por Deficiencia en Ventas y copia del referido proceso; 3) Aviso de Deficiencia en Efectividad de 13 de julio de 2012, 4 de agosto de 2012, 14 de septiembre de 2012, 1 de octubre de 2012, principios de noviembre de 2012 y 30 de noviembre de 2012; 4) Carta de terminación; y 5) extractos de la Deposition de la apelante. Véase, Apéndice del apelado, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 20-357.

⁵ Véase, Apéndice de la apelante, *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, págs. 10-29.

⁶ Incluyó con su escrito: 1) Declaración Jurada de la apelante; 2) copia de carta de 16 de diciembre de 2015 suscrita por los representantes legales de SFS que evidencia la entrega de determinados documentos sujetos a un acuerdo de confidencialidad, entre estos, los Estados Financieros de SFS de 2010-2012; 3) extractos de la Deposition de la apelante; 4) copias de ciertos datos estadísticos de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras; 5) Requerimiento de Producción de Documentos a SFS; y 6) copias de evaluaciones de la apelante y otros documentos previos al 2012. Véase, Apéndice de la apelante, *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, págs. 30-104.

⁷ *Id.*, Resolución, págs. 113-123.

2. La Sra. Martínez comenzó a trabajar para el patrono sucesor de Island Finance, SFS desde el 1 de marzo de 2006 hasta el 30 de noviembre de 2012, fecha en que fue despedida de su empleo.
3. A la fecha de su despido, la Sra. Martínez trabajaba en la Sucursal de Río Piedras en calidad de Representante de Cuentas.
4. Como Representante de Cuentas, la Sra. Martínez debía: vender, promover y cobrar productos financieros de la División de Island Finance, incluyendo la caja (esto incluía préstamos personales pequeños, préstamos con garantías hipotecarias y tarjetas de crédito); ofrecía orientación y servicio al cliente con el fin de retener y obtener más clientes. Además, realizaba solicitudes de mercadeo por teléfono con clientes pasados, actuales y prospectivos. También le ofrecía productos financieros a los clientes nuevos que entraban a la sucursal; o gestionaba el cobro de la cartera de los clientes existentes. A petición de la gerencia podría ser responsable de transcribir los informes, cartas y otra correspondencia y podía trabajar en la red cuando se le requiriera o cuando fuese necesario.
5. La querellante admite que el fin primordial de sus funciones era obtener y retener clientes para contribuir al logro de sus metas de venta.
6. La querellante admite que mientras trabajaba en la caja tenía la responsabilidad de hacer ventas con los clientes, nuevos o existentes, para cumplir sus metas.
7. La Sra. Martínez recibió y conocía las normas establecidas por el Manual de Políticas y Normas Generales de Conducta y Trabajo de SFS ("Manual de SFS"); así como las normas operacionales y transaccionales de las sucursales de SFS.
8. La Sra. Martínez conocía la política antidiscrimen de SFS. Dicha política establece que es responsabilidad de toda persona no incurrir ni tolerar

ningún acto de discrimen en el empleo. La política establece que el empleado que entienda que está siendo discriminado en el empleo tiene que presentar su querrela inmediatamente ante la Directora de Recursos Humanos de SFS.

9. La querellante admite que nunca se quejó de discrimen ante ninguna persona.
10. La Sra. Martínez conocía la norma del Manual de SFS que establece que no se permitirían deficiencias, descuidos o faltas de cumplimiento con las responsabilidades en las funciones de los empleados, tales como incumplimiento de metas o incumplir con las responsabilidades inherentes a la posición del empleado. Según dicho manual, el empleado que incumple esta norma en cuatro ocasiones, puede ser despedido de su empleo.
11. La querellante también conocía que el Manual de SFS prohibía incurrir en un cúmulo de cuatro faltas a cualquiera de las normas ahí establecidas en un periodo de 12 meses o menos. Según dicho Manual, el empleado que incumpliese con esta norma podría ser despedido inmediatamente.
12. La querellante admite que conocía que su desempeño se medía con el promedio de resultados mensual y su cumplimiento con las metas. Es decir, dependía de cuanto [sic] ella vendía.
13. La querellante recibió y discutió con su supervisor a principios del año 2012 su evaluación correspondiente al año 2011. En dicha evaluación, recibió señalamientos de necesitar mejorar en las ventas de préstamos personales con garantía hipotecaria, mantener niveles de delincuencia en préstamos de consumo mayor a 60 días aceptables (igual o menor al 7%) y clasificar a fallidos durante los 12 meses del 2011 igual o menor al 8%.
14. La querellante admitió que conocía la Política de Mejoramiento de Desempeño, la cual establece un proceso para mejorar los niveles de ejecución marginales o insatisfactorios de los empleados.

15. Asimismo, la Sra. Martínez recibió y conocía el Proceso Disciplinario por Deficiencias en Ventas el cual establece que tras tres avisos escritos de deficiencias sin que mejore el desempeño del empleado, SFS puede proceder con el despido del empleado. La cantidad mínima de su meta que el empleado de SFS viene obligado a cumplir en efectividad en ventas es 75%. El proceso se inicia luego de que el empleado demuestre deficiencia en sus ventas por 2 meses consecutivos.
16. La querellante admite que conocía que el Proceso Disciplinario por Deficiencias de Ventas era necesario para asegurarse que se estaban cumpliendo las metas individuales de los empleados, las cuales se atribuyen al presupuesto de la sucursal.
17. Asimismo, la querellante admite que durante su empleo en la SFS ella recibió Avisos de Deficiencia en Efectividad de Ventas, en los cuales se le notificó formalmente que no estaba cumpliendo [sic] con sus metas mensuales.
18. La querellante admite que la meta inicial mensual con la cual ella tenía que cumplir era de \$75,000.00.
19. La querellante admite que las normas antes mencionadas, establecidas por SFS para medir el desempeño son necesarias para que el negocio continúe.
20. El 13 de julio de 2012, la querellante recibió un Aviso de Deficiencias en Ventas. En el mismo se detallaba que durante los meses de febrero, abril y junio de 2012, no había alcanzado sus metas de efectividad en ventas. Además, en dicho Aviso se le notificó que obtuvo niveles no aceptables en las categorías de trabajo de caja, calidad y descuadres; servicio al cliente y asistencia. En ese momento, la querellante fue informada que iba a ser objeto de un plan de mejoramiento. Esta firmó su amonestación indicando que estaba en proceso de seguir superándose.

21. La querellante admite, además, que sus resultados fueron deficientes en junio aun cuando en dicho mes de [sic] le disminuyó la meta mensual a \$70,000.00.
22. El 4 de agosto de 2012, la querellante recibió su segundo Aviso de Deficiencias en Ventas. En el mismo se detallaba que no había logrado sus metas de efectividad en ventas para el mes de julio. Además, obtuvo niveles no aceptables en las categorías de trabajo de caja, calidad y descuadres, servicio al cliente y asistencia. Por último, se documentó el plan de mejoramiento para ese mes y la querellante admite que se reunieron con ella para discutir el mismo. Esta firmó su amonestación sin hacer comentarios.
23. El 14 de septiembre de 2012, la querellante recibió su tercer Aviso de Deficiencias en Ventas. En el mismo se detallaba que no había logrado sus metas de efectividad en ventas para el mes de agosto de 2012. Además, obtuvo niveles no aceptables en las categorías de trabajo de caja, calidad y descuadres; servicio al cliente, y asistencia. Por último, se documentó el plan de mejoramiento para ese mes y la querellante admite que se reunieron con ella para discutir el mismo. Esta firmó su amonestación sin hacer comentarios.
24. El aviso antes mencionado constituía su tercer aviso consecutivo de deficiencia de ventas, por lo que según admite la Sra. Martínez, el próximo aviso podría provocar el despido.
25. El 1 de octubre de 2012, la demandante recibió su cuarto Aviso de Deficiencias en Ventas. En el mismo se detallaba que no había logrado sus metas de efectividad en ventas para el mes de septiembre de 2012. Además, obtuvo niveles no aceptables en las categorías de caja, calidad y descuadres y servicio al cliente. Por último, se documentó el plan de mejoramiento para ese mes y la querellante admite que se reunieron con ella para discutir el mismo. Esta

firmó su amonestación sin hacer comentarios.

26. A principios del mes de noviembre de 2012, la querellante recibió su quinto Aviso de Deficiencias en Ventas. En el mismo se detallaba que no había logrado sus metas de efectividad en ventas para el mes de octubre de 2012. Además, obtuvo niveles no aceptables en las categorías de trabajo de caja, calidad y descuadres y asistencia. En dicho documento, además, se plasmó un plan de mejoramiento. La demandante recibió su amonestación sin hacer comentarios.
27. La querellante admite que en el aviso antes mencionado se indicó que la acción recomendada era su terminación. Sin embargo, admite que se le brindó [sic] una última oportunidad para mejorar en el mes de noviembre. Esto, aun cuando ya había recibido cinco Avisos de Deficiencia en Ventas consecutivos.
28. El 30 de noviembre de 2012, la querellante recibió su sexto y último Aviso de Deficiencias en Ventas. En el mismo se detallaba que no había logrado sus metas de efectividad en ventas para el mes de noviembre de 2012. Además, obtuvo niveles no aceptables en las categorías de trabajo de caja, calidad y descuadres y asistencia. Esta recibió su amonestación sin hacer comentarios.
29. En el año 2012, la querellante incumplió consistentemente con sus metas en los meses de febrero, abril, junio [sic] julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre aun cuando SFS le bajó la meta mensual de \$75,000.00 a \$70,000.00.
30. La Sra. Martínez reconoce que para los meses antes mencionados sus ventas fueron muy por debajo de la meta establecida. Específicamente, sus resultados fueron los siguientes:
 - a. Febrero: \$44,221.00 (59% de efectividad)
 - b. Abril: \$43,057.00 (57% de efectividad)
 - c. Junio: \$33,979.00 (49% de efectividad)

- d. Julio: \$34,454.00 (49% de efectividad)
 - e. Agosto: \$35,505.17 (51% de efectividad)
 - f. Septiembre: \$16,312.00 (23% de efectividad)
 - g. Octubre: \$33,823.00 (48% de efectividad)
 - h. Noviembre: \$34,935.00 (50% de efectividad)
31. La querellante fue despedida el 30 de noviembre de 2012, dado a que no cumplió con el programa de Aviso de Deficiencias en la Efectividad de Ventas.
32. La querellante no puede identificar a ninguna persona que haya discriminado por alguna razón ilegal en su contra.
33. Admite la querellante que nadie la trató distinto por razón de su edad y tampoco hacían comentarios por su edad.
34. Admite, además, que no recuerda ningún incidente en el cual la hayan tratado distinto por razón de su sexo, incluyendo comentarios relacionados a ser mujer.
35. La querellante no puede identificar a persona alguna que durante la vigencia de su empleo haya cometido un acto discriminatorio en su contra por razones ilegales.
36. La querellante, además, admite que las metas de ventas eran igual para los empleados hombres y las mujeres.
37. La querellante nunca se quejó con ningún oficial por discrimen por razón de sexo, edad o porque la trataban distinto, aun conociendo que podía hacerlo.
38. De hecho, la querellante admite que su relación con los compañeros era bien cordial.
39. La querellante admite que presentó una querrela ante la Unidad Antidiscrimen el 8 de enero de 2013. Sin embargo, en el formulario de la misma, admite la querellante, que marcó como causal de discrimen el discrimen por edad y no por sexo. Tampoco redactó una alegación

específica de discrimen por razón de sexo o edad.⁸

Sin embargo, el TPI concluyó que estaba en controversia si SFS aplicó de manera equitativa las medidas disciplinarias.⁹

Tras varios incidentes procesales, SFS presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria Suplementaria*,¹⁰ a la que se opuso la señora Martínez. A su vez, SFS replicó.¹¹

Así las cosas, el TPI dictó una *Sentencia* en virtud de la cual desestimó las causas de acción de la señora Martínez.¹² En específico, desestimó la reclamación por discrimen por sexo al amparo del Título VII porque la apelante únicamente mencionó la causal de discrimen por edad en la querrela que presentó ante la Unidad Antidiscrimen. Asimismo, determinó que existía justa causa para el despido, ya

⁸ *Id.*, págs. 114-120.

⁹ Al respecto, el TPI expresó: "No nos es posible dictar sentencia sumaria sobre la totalidad de las reclamaciones presentadas en este pleito pues la parte demandante alega que la parte demandada, quien fue su patrono, no aplicó equitativamente sus reglas, favoreciendo a empleados más jóvenes y empleados varones, quienes no eran objeto de medidas disciplinarias.

Por no haberse contestado un descubrimiento de prueba pertinente a dicha controversia este Tribunal no está en posición para determinar si dicha alegación es meritoria o no. Dicha controversia incide en la determinación de si el despido fue injustificado, pues aun de determinar que las reglas sobre metas de productividad impuestas por el patrono eran razonables, las mismas indudablemente tenían que aplicarse de manera equitativa y no discriminatoria, asunto que no se atendió en el recurso sumario de forma alguna". Véase, Apéndice de la apelante, *Resolución*, págs. 122-123.

¹⁰ Nótese que el apelado incluyó los siguientes documentos: 1) Resolución del TPI de 3 de abril de 2017; 2) Declaración Jurada de la Sra. Marilyn Guzmán; 3) Aviso de Deficiencia en Efectividad de Porfirio Santiago Bermúdez de 4 de agosto de 2012 y 14 de septiembre de 2012; 4) detalle de las ausencias de la empleada Emma Sánchez durante enero y agosto de 2012; 5) Declaración Jurada del Sr. Alexis Carrasquillo Martínez, pasado director de SFS; y 6) Declaración Jurada de la Sra. Emma Sánchez. Véase, Apéndice de la apelante, *Solicitud de Sentencia Sumaria Suplementaria*, págs. 124-168.

¹¹ *Id.*, *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria Suplementaria*, págs. 169-182 y *Réplica a "Oposición a Moción de Sentencia Sumaria Suplementaria*, págs. 195-217, respectivamente.

¹² *Id.*, *Sentencia*, págs. 225-242.

que la apelante incumplió continua y consistentemente con sus metas de venta y no logró demostrar que estas eran irrazonables o que no se aplicaban equitativamente. Finalmente, determinó que la señora Martínez no estableció un caso *prima facie* de discrimen por edad o por sexo, por lo que no activó la presunción de que el despido fue discriminatorio.

Las determinaciones de hecho incluidas en la sentencia apelada corresponden, en esencia, a los hechos no controvertidos identificados en la Resolución de 3 de abril de 2017, *supra*.¹³

Inconforme con dicha determinación, la señora Martínez solicitó reconsideración.¹⁴

Con el beneficio de la oposición de SFS,¹⁵ el TPI declaró no ha lugar la reconsideración.¹⁶

Insatisfecha aún, la señora Martínez presentó una *Apelación* en la que alega que el TPI cometió los siguientes errores:

ERRÓ EL TPI AL IMPONER EL PESO DE LA PRUEBA SOBRE LA PARTE DEMANDANTE CONTRARIO A LO PROVISTO POR EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY 80 DEL 30 DE MAYO DE 1976

ERRÓ EL TPI AL OBVIAR LO PROVISTO POR EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 80 EN LO RELATIVO A QUE LAS REGLAS Y REGLAMENTOS ESTABLECIDAS PARA LOS EMPLEADOS DE UN ESTABLECIMIENTO TIENEN QUE SER RAZONABLES

ERRÓ EL TPI AL NO RECONOCER LA EXISTENCIA DE UNA CONTROVERSIA EN LO RELATIVO A LA RAZONABILIDAD DE LAS METAS DE PRODUCCIÓN IMPUESTAS SOBRE LA DEMANDANTE Y AL HECHO

¹³ En la sentencia apelada el TPI sustituyó "la querellante" por "la demandante" y añadió la siguiente oración al hecho #4: "Dichas funciones contribuían al logro de sus metas de ventas y cobro, cumpliendo con las políticas y los procedimientos y la legislación aplicable." Apéndice de la apelante, *Sentencia*, pág. 228.

¹⁴ *Id.*, *Moción de Reconsideración*, págs. 243-249.

¹⁵ *Id.*, *Oposición a Moción de Reconsideración*, págs. 250-253.

¹⁶ *Id.*, *Notificación*, pág. 254.

DE QUE EL PATRONO NUNCA ESTABLECIÓ LAS BASES DE LA RAZONABILIDAD DE LAS MISMAS

ERRÓ EL TPI AL IGNORAR LA EXISTENCIA DE UNA CONTROVERSIA EN LO QUE RESPECTA A LA RAZONABILIDAD DE LA APLICACIÓN DE DICHAS METAS DE PRODUCCIÓN SOBRE LA DEMANDANTE.

Luego de examinar los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

A.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario y discrecional, que tiene el propósito de facilitar la solución justa y rápida de los litigios y casos civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y que, por lo tanto, no ameritan la celebración de una vista en su fondo.¹⁷ Se trata de un mecanismo para aligerar la tramitación de un caso, cuando de los documentos que acompañan la solicitud surge que no existe disputa sobre algún hecho material y lo que procede es la aplicación del derecho.¹⁸

Al respecto, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil dispone que un reclamante debe "presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada".¹⁹

¹⁷ *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 594 (2013); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

¹⁸ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 214.

¹⁹ Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

Así pues, al dictar sentencia sumaria el Tribunal de Primera Instancia analizará los documentos que acompañan la moción del proponente y los documentos incluidos en la del opositor y aquellos otros que obren en el expediente del Tribunal. Si procede en derecho y si el oponente no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada, entonces el Tribunal dictará sentencia sumaria a favor del promovente.²⁰ No obstante, toda duda en cuanto a la existencia de una controversia debe resolverse en contra de la parte que solicita la sentencia sumaria.²¹

Finalmente, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, infra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, estableció el estándar que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones para la revisión de una sentencia sumaria:

Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo, supra*, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la

²⁰ Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

²¹ *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004); *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011).

parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

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

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

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. (Énfasis en el original)²²

Recientemente, el TSPR afirmó que las declaraciones juradas para sostener u oponerse a una moción de sentencia sumaria tienen que basarse en el conocimiento personal del declarante. En otras palabras, tienen que contener hechos específicos, sobre los aspectos sustantivos del caso, sobre los cuales el declarante tiene conocimiento personal.²³ De modo que contendrán hechos admisibles en evidencia que

²² *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118-119 (2015).

²³ *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 678 (2018).

demostrarán que el apelante está cualificado para testificar en cuanto a su contenido.

B.

La *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*²⁴, en adelante Ley Núm. 80, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar esta práctica al establecer la presunción de que el despido es injustificado²⁵; y del patrono no rebatirla, imponerle el pago de la indemnización conocida como la mesada.²⁶ Así pues, la Ley Núm. 80 tiene un fin reparador, porque provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.²⁷ En vista de su propósito reparador, esta ley debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado.²⁸

En lo aquí pertinente el Art. 1 de la Ley Núm. 80, dispone:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo,

²⁴ La *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* de 26 de enero de 2017, Ley Núm. 4-2017, cuya vigencia es inmediata, enmendó varios artículos de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRC sec. 185a *et seq.* No obstante, en su Art. 1.2 dispone que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta”. 29 LPRC sec. 121a. Dado que los eventos que motivaron el caso de epígrafe ocurrieron en agosto de 2012, la adjudicación de la presente controversia se rige por la Ley Núm. 80 y no por la Ley Núm. 4-2017.

²⁵ Art. 11 de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, *supra* (29 LPRC sec. 185k); Véase, además, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

²⁶ Art. 1 de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, *supra* (29 LPRC sec. 185a).

²⁷ *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra; Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985).

²⁸ *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937 (2011); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998).

designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

a. El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

b. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

[.]²⁹

Conforme a lo anterior, quien desee reclamar la protección de la Ley Núm. 80 tiene que probar inicialmente que fue empleado del demandado, remunerado por su trabajando, bajo un contrato de tiempo indeterminado y alegar que fue despedido sin justa causa.³⁰ Con estos hechos base se activa la presunción de que el despido fue injustificado.³¹

No obstante, el patrono puede rebatir dicha presunción demostrando mediante preponderancia de la

²⁹ 29 LPRA sec. 185a.

³⁰ *Id.*; Véase, además, C. Zeno Santiago & V. M. Bermúdez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, publicaciones JTS, 2003, pág. 98.

³¹ *Durieux v. ConAgra*, 161 DPR 269, 278-279 (2004).

prueba que hubo justa causa para el despido.³² Para efectos de la Ley Núm. 80, se considera que es justa causa para el despido aquella que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.³³ A esos efectos, la Ley Núm. 80 establece en su Artículo 2 una lista, no taxativa, de causas justificadas para el despido.³⁴ En lo pertinente dispone:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un 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 haya suministrado oportunamente al empleado.

[.]³⁵

El TSPR ha establecido que para que la violación reiterada al reglamento de trabajo constituya "justa causa" para el despido, el patrono tiene que demostrar la razonabilidad de las reglas establecidas, que le suministró copia de éstas al empleado y que éste las violó.³⁶ A modo persuasivo, la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* explica que para que una regla sea considerada razonable tiene que guardar relación con la ordenada marcha y normal

³² *Id.*; Véase, además, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 378.

³³ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904-905 (2011); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

³⁴ *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, *supra*, pág. 244.

³⁵ 29 LPRA sec. 185b.

³⁶ *Rivera Torres v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689-690 (2004).

funcionamiento del negocio.³⁷ Destaca, además, que “[l]o que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento”.³⁸ Por ello, la razonabilidad de una regla será determinada caso a caso tras un análisis de la totalidad de las circunstancias.³⁹

C.

Nuestro sistema constitucional protege al ciudadano puertorriqueño contra todo acto de discrimen. Al respecto, la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico provee que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”.⁴⁰ Cónsono con lo anterior, nuestro ordenamiento jurídico ha respondido a dicho principio cardinal mediante la promulgación de leyes laborales que proscriben tajantemente toda práctica de discrimen.⁴¹

Así pues, al aprobar la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como Ley contra el discrimen en el empleo, en adelante Ley Núm. 100, la Asamblea Legislativa formuló varios remedios para poner en vigor esa disposición de la Carta de

³⁷ *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada 30 de junio de 2014, pág. 50.

³⁸ *Id.*, pág. 51.

³⁹ *Id.*

⁴⁰ Art. I, Sec. 1, Const. E.L.A., LPRA, Tomo 1; Véanse: (1) Ley de Madres Obreras, Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 LPRA 467 *et seq.*; (2) Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155 *et seq.*; (3) Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos, según enmendada, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 (Ley 44), 1 LPRA 501 *et seq.*; (4) Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA secs. 146 *et seq.*; (5) Ley contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, 29 LPRA sec. 1321 *et seq.*

⁴¹ *U.P.R. Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001 (2012).

Derechos dentro del contexto obrero-patronal.⁴² Su propósito fue dotar a la clase obrera con los instrumentos necesarios para protegerlos del discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social e ideas políticas o religiosas.⁴³ Dicha ley permite que el empleado discriminado pueda formular sus reclamaciones civiles mediante diferentes recursos, entre estos, la presentación de una querrela ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.⁴⁴

El Art. 3 de la Ley Núm. 100 establece una presunción rebatible de que el despido de un empleado por causa de los motivos reseñados es discriminatorio, salvo que el patrono demuestre la existencia de justa causa para tal determinación.⁴⁵ El peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación corresponde inicialmente al empleado. Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar tres elementos, a saber: que hubo un despido o acción perjudicial; que éste se realizó sin justa causa; y presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido.⁴⁶ Es en ese momento que se activa la presunción.⁴⁷

⁴² 29 LPRA sec. 146 et seq.

⁴³ *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 380.

⁴⁴ Véase, 29 LPRA sec. 150.

⁴⁵ 29 LPRA sec. 148. Véase, además, *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra, págs. 121-123.

⁴⁶ *Díaz Santiago v. International Textiles*, 195 DPR 862, 872-873 (2016).

⁴⁷ *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 776 (2000). En *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 384, el TSPR aclaró que el Art. 3 de la Ley Núm. 100, supra, 29 LPRA sec. 148, no "altera en su totalidad el esquema probatorio que prevalece en nuestra jurisdicción, donde una vez presentada la demanda, le corresponde

Una vez el empleado cumple con esta primera fase, surge la presunción de discrimen y entonces recae sobre el patrono el derecho a rebatirla. En otras palabras, una vez el empleado establece las circunstancias esenciales para que el juzgador pueda asumir el hecho presumido —que el despido o acción perjudicial se realizó sin justa causa— se invierte la carga probatoria. Así pues, el patrono debe demostrar con preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio, esto es, presentar evidencia de calidad suficiente para convencer al juzgador que la existencia del discrimen era menos probable que su inexistencia.⁴⁸

En esta etapa, el patrono no tiene que probar necesariamente la causa del despido. Bastará con que pruebe que la razón para ello no fue discriminatoria. Si el patrono demuestra que la razón discriminatoria alegada por el demandante no fue el motivo determinante para el despido, quedará rebatida la presunción. Así pues, le toca al patrono probar que la no ocurrencia del hecho presumido es más probable que su ocurrencia, so pena de que, si no presenta prueba en contra del hecho presumido o en apoyo de su no ocurrencia, el juzgador tendrá que inferirlo.⁴⁹

Derrotada la presunción, todavía puede el demandante presentar prueba dirigida a establecer la

a la parte demandante en la vista en su fondo comenzar con la presentación de la prueba de sus alegaciones, antes de que la parte demandada venga obligada a rebatirla". La presunción establecida en el Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, sólo busca "facilitarle al empleado demandante el probar su reclamación, no relevarle de la necesidad y obligación de presentar evidencia para probar sus alegaciones".

⁴⁸ *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42, 53 (1983).

⁴⁹ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 386-387.

existencia de discrimen.⁵⁰ Cónsono con lo anterior, el empleado puede presentar evidencia para probar su caso, o sea, probar que realmente hubo un despido discriminatorio, pero esta vez lo tendrá que hacer sin el beneficio de la presunción. Tendrá que presentar evidencia de incidentes o hechos que prueben dicho discrimen o de los cuales se pueda inferir la alegada actuación discriminatoria.⁵¹

D.

El *Manual de Políticas y Normas Generales de Conducta y Trabajo* de SFS, revisado al 25 de agosto de 2011, en adelante el Manual, contiene una política de mejoramiento de desempeño aplicable a todos los empleados, cuyo objetivo principal es "establecer un proceso de orientación para mejorar los niveles de ejecución marginales o insatisfactorios de los empleados, y prevenir el deterioro del desempeño."⁵² El Manual dispone que las acciones correctivas serán de manera progresiva en el tiempo determinado.⁵³ En lo pertinente, el procedimiento establece:

III. PROCEDIMIENTO

Existirán dos procesos para documentar estas instancias:

1. [...]
2. Aviso de Deficiencias en la Efectividad de Ventas.

Estos procesos se fundamentarán, según correspondan, en el Manual de Normas Generales de Conducta y Trabajo, en la Evaluación de Desempeño Anual, o en los resultados de Venta vs. los objetivos trazados.

[.]

⁵⁰ *Id.*, pág. 390.

⁵¹ *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, págs. 122-123; *S.L.G. Hernandez-Beltrán v. TOLIC*, *supra*, pág. 774.

⁵² Véase, Apéndice del apelado, *Manual de Políticas y Normas Generales de Conducta y Trabajo*, págs. 110-113.

⁵³ *Id.*, pág. 110.

V. Aviso de Deficiencias en la Efectividad de Ventas

Este proceso documenta la ineffectividad sostenida en la obtención de los resultados en ventas de los empleados en las áreas de Negocio. Establece un Plan de Mejoramiento y término para realizarlo.

Procedimiento

Mensualmente el supervisor debe analizar los resultados en ventas vs las metas para determinar cumplimiento y nivel de desempeño. El Supervisor completará el Formulario de Aviso de Deficiencias en la Efectividad de Ventas para todos los empleados cuya efectividad este [sic] en 75% o menos. En este documento especificará cuál era la meta, los resultados obtenidos, plan de acción para su corrección, término del plan y etapa del plan de mejoramiento.

El supervisor debe discutir el documento con el empleado, dar apoyo y seguimiento a la conclusión del periodo de evaluación. Copia de cada aviso se debe enviar al Gestor de Recursos Humanos para su información. Toda determinación, luego de un segundo Aviso, así como la acción correctiva a seguir, debe de ser discutida con el Directivo de la Red Comercial y el Gestor de Recurso [sic] Humanos.

[.]

IX. INCUMPLIMIENTO DE LA POLITICA

Se aplicarán las medidas disciplinarias conforme el Manual de Políticas y Normas Generales de Conducta de Trabajo.⁵⁴

Por su parte, la norma #31 de las *Normas Generales de Conducta y Trabajo* establece que "[n]o se permitirá deficiencia, descuido y/o falta de cumplimiento con las responsabilidades en sus funciones".⁵⁵ A manera de ejemplo de lo que constituye una falta a esta norma, el Manual dispone, en lo pertinente: "Deficiencias en los trabajos, diferencias

⁵⁴ *Id.*, págs. 111-113.

⁵⁵ *Id.*, pág. 135.

o descuadres de caja, someter informes, trabajos con errores u otros, no cumplir metas comerciales, etc. No cumplir satisfactoriamente con los requisitos y/o responsabilidades inherentes a la posición.”⁵⁶ El primer incidente conlleva una advertencia verbal; el segundo, una advertencia escrita; el tercero, una última advertencia escrita; y el cuarto, el despido.⁵⁷

Por su parte, la norma #51 de las Normas Generales de Conducta y Trabajo prohíbe terminantemente todo tipo de hostigamiento en el empleo y/o sexual, por razón de raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, o impedimento físico o mental. Una falta a esta norma conlleva el despido.⁵⁸

-III-

En esencia, la señora Martínez sostiene que el TPI incidió al desestimar la demanda por la vía sumaria. Entiende que existe controversia acerca de la razonabilidad de las metas de producción, con respecto a sus fundamentos y en cuanto a su aplicación a la apelante. Señala, además, que el TPI hizo unas determinaciones de credibilidad que no proceden cuando se utiliza el mecanismo de sentencia sumaria.

En específico, la apelante alega que el TPI interpretó incorrectamente la Ley Núm. 80 e invirtió el peso de la prueba al requerirle que probara la razonabilidad de las reglas (metas de producción). A su entender, esa carga probatoria recaía sobre SFS. Según la señora Martínez, SFS se limitó a alegar que las metas eran una “necesidad del negocio”, sin

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ *Id.*

⁵⁸ *Id.*, pág. 143.

probarlo, ni demostrar que estas eran razonables en su aplicación a la apelante.

En cuanto a la falta de razonabilidad, la apelante aduce que las metas no eran viables ante la situación económica de la Isla -evidenciada por los propios estados financieros de SFS y los datos de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras- y las condiciones de su trabajo, tales como: la renuencia de los clientes a tomar préstamos debido a la situación económica del país y la ineficiencia del sistema de llamadas a clientes de SFS. Argumenta que la manera en que se rotaban las cuentas entre los representantes de ventas impedía que ella diera seguimiento a llamadas de días anteriores; añade que ella tenía que dedicar parte de su tiempo para cobrar en caja, periodo durante el cual no podía hacer llamadas telefónicas a clientes. Alega, además, que SFS incumplió con su deber de obrar de buena fe al someterla al proceso disciplinario y despedirla por no cumplir las metas de producción de préstamos, sin tomar en consideración su historial de buen desempeño en el empleo durante más de 30 años, ni sus quejas verbales a los supervisores por las condiciones de trabajo.

La señora Martínez entiende que es desacertado, injustificado e irrazonable el uso del análisis comparativo que presentó SFS sobre su desempeño y el de otros dos empleados de la sucursal de Río Piedras durante el período de enero a octubre de 2012. Esto, porque ella solamente coincidió con esos empleados

durante los tres meses que trabajó en la sucursal de Río Piedras -septiembre a noviembre- y las condiciones de trabajo eran distintas a las de la sucursal de Caparra/Puerto Nuevo, en la que laboró de enero a agosto. Insiste en que SFS no controvirtió su testimonio sobre las condiciones de trabajo durante su último año de trabajo y "el contexto bajo el cual se le aplicaban las normas de productividad" ni sus quejas -verbales- a los supervisores.⁵⁹

En cambio, SFS alega que las expresiones del TPI en cuanto a que le correspondía a la señora Martínez el peso de la prueba se refieren a las alegaciones de discrimin y no a la reclamación por despido injustificado. Explica que, una vez SFS probó, mediante preponderancia de la prueba, la justificación para el despido de conformidad con los criterios de la Ley Núm. 80, le correspondía a la apelante detallar y probar los hechos que sustentaban su reclamación de discrimin y establecer el nexo causal con el despido. Asevera, que el TPI concluyó correctamente que la apelante no logró establecer un caso *prima facie* de discrimin al no presentar evidencia sobre la modalidad por la cual reclamaba.

Para el apelado, luego de una vista celebrada el 23 de junio de 2017, el TPI determinó que para demostrar la razonabilidad de las metas sería suficiente la información relacionada al rendimiento durante el 2012 de los representantes de cuentas que trabajaron con la apelante al momento de su despido.

⁵⁹ *Apelación*, pág. 23.

Por ello, el apelado sostiene que la comparativa de los niveles de rendimiento que presentó demuestra que las metas son razonables, ya que los otros empleados cumplieron con las mismas consistentemente y tuvieron las mismas oportunidades de disciplina progresiva que la apelante. Considera que es impertinente la información que solicita la apelante sobre la metodología que se utilizó para establecer dichas metas, ya que esto es una prerrogativa gerencial que merece deferencia, siempre y cuando no sea arbitraria.

Asimismo, alega que la propia apelante admitió que las metas se fijaban equitativamente entre todos los representantes de cuentas y no presentó evidencia para controvertir el hecho de que las condiciones de trabajo eran las mismas para todos.

Finalmente, SFS señala que la oposición a la moción de sentencia sumaria incumple crasamente con las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil.

En el caso de epígrafe la señora Martínez goza de algunas ventajas procesales y probatorias. Así pues, desde el punto de vista procesal, la Regla 36 de Procedimiento Civil nos exige revisar el expediente de la forma más favorable a la apelante y resolver cualquier duda a su favor.

Desde el punto de vista sustantivo, la ley Núm. 80, ordenamiento al amparo del cual la apelante formuló su reclamación, tiene un propósito reparador y requiere que interpretemos sus disposiciones de manera liberal, es decir, a favor de la empleada.

En cuanto a la razonabilidad de las reglas y reglamentos del patrono, la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, supra*, dispone que las reglas tienen que ser razonables, es decir, deben tener relación con la ordenada marcha y normal funcionamiento del negocio y además, deben ser administradas razonablemente por el patrono. Ahora bien, dicha razonabilidad hay que determinarla caso a caso, a la luz de la totalidad de las circunstancias.

Con ese marco normativo de fondo concluimos que erró el TPI al suspender el descubrimiento de prueba en torno a la razonabilidad de las reglas y concluir que la apelante no derrotó la presunción de corrección de aquellas. Sobre el supuesto de un descubrimiento amplio sobre este tema, lo que no ocurrió, si la empleada impugnaba la razonabilidad de las reglas, correspondía al patrono demostrar lo contrario. Eso tenía que hacerlo examinando, no solo las reglas, sino la aplicación de estas al caso de la señora Martínez. Bajo ninguna circunstancia podía el TPI adjudicar, sin el beneficio de un descubrimiento amplio al respecto y sin la celebración de una vista evidenciaria, que la señora Martínez no derrotó la presunción de razonabilidad de las reglas. Hasta donde sabemos, la Ley Núm. 80 no concede ninguna presunción a favor del patrono, correspondiéndole a este último pasar prueba sobre la razonabilidad de determinado estado de derecho cuando el empleado impugna su validez.

Para rectificar el curso procesal del caso, procede continuar el descubrimiento de prueba en lo

que respecta a la razonabilidad de las metas y concluido este, celebrar una vista evidenciaria para determinar no solo si las reglas impuestas a la señora Martínez eran en sí razonables, sino también si su aplicación a la apelante también era razonable.

Finalmente, conforme a los parámetros de la Regla 36 de Procedimiento Civil y *Meléndez González v. M. Cuebas, supra*, consideramos que los hechos 1-39 de la Resolución de 3 de abril de 2017, véase págs. 3-10 de la presente *Sentencia*, no están controvertidos.

-VI-

Por los fundamentos expuestos, se revoca la *Sentencia* apelada. Se devuelve el caso para la continuación del descubrimiento de prueba relacionado con la razonabilidad de las reglas del patrono. Concluido el descubrimiento de prueba sobre el particular, se celebrará una vista evidenciaria para atender la controversia relacionada con la razonabilidad de las reglas y su administración a la Sra. Catalina Martínez Maldonado.

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