

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel VI

ZORELI BARRETO
RODRÍGUEZ

Querellante-Recurrida

v.

BOLD HOLDINGS, LLC;
X, Y, Z

Querellado-Peticionario

KLCE202100826

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Bayamón

Caso Núm.
D PE2016-0647

Sobre:
Reclamación;
Despido
Injustificado;
Represalias;
Procedimiento
Sumario

Panel integrado por su presidenta, la juez Birriel Cardona, el juez Bonilla Ortiz y la jueza Cortés González

Cortés González, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de agosto de 2021.

Comparece ante este foro apelativo intermedio Bold Holdings, LLC (Bold Holdings o peticionaria) solicitando que revisemos parcialmente una *Sentencia Parcial* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón.¹ En virtud de ésta, se declaró Sin Lugar una *Moción de Sentencia Sumaria* interpuesta por Bold Holdings. Simultáneamente, se declaró Con Lugar una reclamación sobre despido injustificado instada por la señora Zoreli Barreto Rodríguez (señora Barreto Rodríguez o recurrida), dejando sin resolver la causa de acción sobre represalias.

Tras el examen de la Petición de *Certiorari*, concedimos término a la recurrida para que mostrara causa por la cual no debíamos expedir el auto solicitado y para expresarse sobre los

¹ El 17 de marzo de 2021 se emitió la Sentencia Parcial y el 26 de mayo de 2021 se dictó Sentencia Parcial *Nunc Pro Tunc*.

méritos del recurso. Transcurrido en exceso el término concedido, la recurrida no ha comparecido, por lo cual procedemos a dar por perfeccionado el recurso y a adjudicarlo sin el beneficio de su exposición. No obstante, tomamos conocimiento de sus alegaciones, según las expuso ante el foro primario, conforme se desprende de los escritos que conforman el legajo apelativo.

Detallamos a continuación los elementos que nos llevan a expedir el auto de *certiorari* y revocar parcialmente el dictamen recurrido.

I.

El 26 de septiembre de 2016, la señora Barreto Rodríguez presentó ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, una *Querrela* al amparo del procedimiento sumario contemplado en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales (32 LPRC secs. 3118 *et. seq.*). Fundamentó su reclamo en la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa (29 LPRC secs. 185a *et. seq.*) y en la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio (29 LPRC secs. 194 *et. seq.*) (Ley de Represalia). Según intimó, ésta trabajó para Bold Holdings desde el 16 de febrero de 2016 hasta el 29 de agosto de 2016, cuando fue despedida. A su entender, fue despedida sin justa causa, ameritando un remedio en concepto de mesada, más otras partidas por honorarios de abogados, intereses y costas.

En segunda instancia, la señora Barreto Rodríguez alegó que su despido constituyó un acto de represalia, toda vez que ésta prestó declaraciones protegidas ante los foros internos de su patrono. Sostuvo que fue despedida, por su supervisora, la señora

Dawn Crew (señora Crew), por ningún otro motivo que no fuera haber presentado una queja contra ella. A esos efectos, solicitó del tribunal recurrido una compensación por los daños sufridos y angustias mentales, más aquellas otras compensaciones que procedieran, en una suma no menor de \$500,000.00.

Por su parte, Bold Holdings compareció oportunamente mediante su *Contestación a la Querella*. En ella, refutó las imputaciones de la recurrida y adujo que el despido fue por justa causa, como resultado de un pobre desempeño en las funciones que realizaba la recurrida. Detalló, los presuntos incumplimientos que, a su juicio, motivaron la decisión de cesantear a la señora Barreto Rodríguez. Afirmó que la recurrida exhibía una falta de diligencia, compromiso y comunicación.

En lo pertinente a la causa de acción por represalias, Bold Holdings expresó que la recurrida nunca presentó una queja, querrela, declaración o cualquier otra conducta protegida por la Ley de Represalias, *supra*. No obstante, aseveró, que, en la alternativa, aun siendo las expresiones de la recurrida de naturaleza protegida, las mismas no fueron motivo para su despido. Señaló que la decisión del despido obedeció a una apreciación negativa de la gestión laboral de la recurrida. A su vez, levantó varias defensas afirmativas, entre estas, que cuenta con políticas claras respecto a las represalias en el lugar de trabajo y que la recurrida, pese a conocer esas políticas, nunca informó a Bold Holdings de las represalias que alega haber sufrido.

Tras varios trámites procesales, la peticionaria interpuso ante el foro primario una *Moción de Sentencia Sumaria*. En esta solicitó que se dictase sentencia a su favor respecto a todas las reclamaciones. Acompañó documentos complementarios a su solicitud que incluyeron deposiciones tomadas a la señora Barreto Rodríguez y a otros empleados de Bold Holdings. En su escrito,

expuso un listado de hechos materiales que entendía incontrovertidos e hizo referencia a la prueba que, a su juicio, los sustenta.

En apretada síntesis, la peticionaria expuso que el 16 de febrero de 2016 la señora Barreto Rodríguez comenzó a trabajar en Bold Holdings como *Events Manager*. Posterior a esto, el 8 de agosto de 2016, la recurrida tuvo una reunión con su supervisora, la señora Crew, en su calidad como *Chief Marketing Officer*; el señor Shawn Myers (señor Myers), vicepresidente de *Business to Business Marketing* de Bold Holdings, y la señora Erika Ariza (señora Ariza), Gerente de Recursos Humanos de Bold Holdings. En esa reunión se dialogó con la recurrida sobre ciertos incumplimientos con respecto a sus tareas y responsabilidades. Por tal razón, se le informó que solo recibiría la mitad del bono de productividad para empleados. Lo anterior se desprende de lo declarado por la señora Barreto Rodríguez y la señora Crew en sus respectivas deposiciones.

La recurrida declaró en su deposición, que con posterioridad a aquella reunión se quejó con la señora Ariza, específicamente en torno a las conversaciones que tuvo con la señora Crew sobre las expectativas y el desempeño en el trabajo. Expuso la recurrida, que más adelante, el 9 de agosto de 2016, ella se reunió con la señora Heather Williams (señora Williams), Chief Financial Officer de Bold Holdings. Sin embargo, según el testimonio en deposición de la señora Williams, sucedió que en una ocasión ésta vio a la recurrida llorando en un baño de la compañía, por lo que procedió a invitarla a su oficina y allí escuchó sus quejas respecto a las críticas que le profirieron sus supervisores.

La recurrida declaró también que para el 15 de agosto de 2016 tuvo una conversación con la señora Ariza, en la cual expresó que sentía que la señora Crew se estaba comportando con

represalias hacia ella. Indicó que el 19 de agosto de 2016 volvió a repetirle a la señora Ariza esa imputación, indicándole que sentía que la razón de la alegada conducta era por haber hablado con la señora Williams. La señora Barreto Rodríguez relató que posterior a esos hechos se dieron otros incidentes entre la señora Crew y ella. Entre estos, expresó que la señora Crew le retiró la responsabilidad de organizar los almuerzos del comité ejecutivo. Dijo que, en otra ocasión, le preguntó en tono amenazante la hora luego de una actividad de la compañía; y, que en general, reusaba reunirse con ésta.

En su *Moción de Sentencia Sumaria*, la peticionaria listó varios otros hechos que surgen de las declaraciones de las señoras Crew, Williams y la Ariza. La señora Ariza declaró que nunca recibió una queja de parte de la recurrida respecto a la remoción de labores que le hizo la señora Crew, aunque sí se quejó de la evaluación de su desempeño. La señora Crew declaró que la recurrida nunca se le acercó para hablarle de su inconformidad con la evaluación de su desempeño. Según expresó la señora Crew, su objetivo siempre fue apoyar a la señora Barreto Rodríguez, dada la cultura de retroalimentación y comunicación continua en Bold Holdings.

Por último, la peticionaria anejó como prueba documental ciertos correos electrónicos cursados entre la recurrida y el señor Myers, que hacen referencia a la insatisfacción de este último con la labor de la recurrida. Consta de la deposiciones de las señoras Crew y Williams, que la recurrida faltó a su deber de diligencia, lo que quedó exhibido en la presentación del presupuesto, de cuyo contenido ella estaba encargada. Según declararon, el presupuesto provisto por la recurrida contenía información financiera errónea.

Así las cosas, el Tribunal de Primera Instancia concedió término para que la recurrida presentara sus alegaciones responsivas a la moción interpuesta. Luego de varias prórrogas, la recurrida presentó su escrito en *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Solicitud se Dicte Sentencia Sumaria a Favor de la Parte Querellante*. En la misma requirió que se le concedieran los remedios solicitados en la *Querella* y que se declara Sin Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* interpuesta por Bold Holdings.

Al contestar los hechos materiales incontrovertidos, según establecidos por la peticionaria en su moción, la recurrida coincidió con dieciocho (18) de los cuarenta y dos (42) hechos expuestos, declarando que no existe controversia alguna sobre estos. No obstante, respecto a diecinueve (19) de los hechos, se limitó a expresar que “existe controversia relacionado con este hecho”, sin sustentar su alegación con prueba alguna.

Luego, en apoyo a su propia solicitud de sentencia sumaria, la señora Barreto Rodríguez presentó una serie de *hechos adicionales*, los cuales sustentó con la prueba anejada, la que consistió en las deposiciones y correo electrónicos dirigidos. Entre los hechos adicionales, la recurrida declaró que luego de la reunión del 8 de agosto de 2016, la señora Crew le había advertido que no debía hablar sobre las comunicaciones relativas a su desempeño con más nadie. Posteriormente, relató que, en una reunión sostenida el 16 de agosto de 2016, la señora Crew le repitió esa instrucción, intimándole que tenía conocimiento de que ya había hablado con alguien. Según la recurrida, la señora Crew le explicó que las únicas personas con quien podía hablar eran con ella, la señora Ariza y el señor Myers. La recurrida declaró que al hacer todo esto, la señora Crew le levantó la voz, de manera hostil, y le hizo gestos con las manos, señalándola. Respecto al incidente sobre la presentación de presupuesto, la recurrida manifestó en su

deposición que la información no era incorrecta, que fue autorizada por el señor Myers y que la señora Crew no se la corrigió antes de presentarla.

Así pues, el 17 de marzo de 2021 el Tribunal de Primera Instancia dictó la *Sentencia Parcial* aquí recurrida. En la misma, declaró Con Lugar la causa de acción por despido injustificado y dejó pendiente la causa de acción por represalias. Respecto a esta segunda causa, consignó que no está en condiciones de resolverla por lo que el pleito continuaría con su trámite normal

El foro primario formuló las siguientes determinaciones de hechos, las cuales por su pertinencia transcribimos a continuación:

1. La señora Barreto comenzó a trabajar para Bold, como “Event [sic] Manger” el 16 de febrero de 2016 y fue despedida el 29 de agosto de 2020.
2. La señora Crew fue quien contrató a la señora Barreto.
3. Entre las funciones que tenía la señora Barreto en Bold se encontraban: a) identificar la lista de eventos; b) revisar los contratos existentes con las agencias de publicidad; c) encargarse de los eventos internos de la empresa; y d) trabajar y desarrollar testimonios de clientes.
4. Fuera de estas responsabilidades Bold no le indicó otras responsabilidades de manera precisa.
5. El 8 de agosto de 2016 la Querellante se reunió con la señora Crew, el Sr. [sic] Shaw Myers y señora Ariza, para discutir el bono de productividad, no se discutió ni mencionó que se le iba a despedir.
6. El 15 de agosto de 2016, la señora Barreto le indicó a la señora Ariza que la señora Crew había cambiado la forma de tratarla. Esto ocurrió luego de que la señora Barreto hablara con la señora Williams sobre lo sucedido con la señora [sic] Drew, en la reunión del 8 de agosto de 2016.
7. A la señora Barreto nunca se le dio disciplina progresiva, ni se le indicaron claramente sus obligaciones y responsabilidades.
8. El despido de la señora Barreto fue injustificado.²

Sin embargo, el foro primario determinó que la aquí peticionaria no cumplió con los requisitos establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32A LPRA Ap. V, R. 36, toda vez que no enumeró los anejos a los que hace referencia en los hechos probados. Dispuso que bastaba para denegar la sentencia

² Apéndice del Recurso, *Notificación y Sentencia Parcial emitida y notificada a las partes por el TPI el 17 de marzo de 2021*, pág. 327.

sumaria, el hecho de que, a su juicio, la prueba citada no concordaba con lo expresado en la moción. Razonó que la peticionaria había intentado sustentar su moción con varios testimonios procedentes de unas de deposiciones, sin establecer que lo aseverado por la persona fuera cierto o no. Expresó que esto solo indicaba lo que el testigo había dicho en su deposición y no confirmaba si era cierto o no. Por lo cual, concluyó que la recurrida no tuvo por qué expresarse responsivamente sobre los hechos materiales incontrovertidos. Añadió que como las determinaciones del tribunal obedecerían a la credibilidad que se les adjudicara a los testigos, no podía conceder la solicitud de sentencia sumaria sin antes examinarlos.

Insatisfecha, Bold Holdings comparece ante este foro apelativo intermedio imputándole los siguientes errores al foro recurrido, al adjudicar su moción:

1. Erró el TPI al no considerar como admitidos hechos materiales que no fueron propiamente controvertidos por Barreto en su oposición conforme a la Regla 36.3 de las de Procedimiento Civil.
2. Erró al TPI al denegar la sentencia sumaria de Bold en cuanto a la reclamación de represalias cuando la parte demandante no cumplió con el peso probatorio al no establecer que las razones legítimas brindadas por Bold son un mero pretexto.

Apuntalamos, que Bold Holdings ha dejado constar en su recurso, que no solicita revisión sobre las determinaciones del foro de primera instancia respecto a la causa de acción por despido injustificado, sino por haber dejado sin resolver la causa de acción que alegó represalia.

Analizamos, lo planteado de conformidad al siguiente marco jurídico.

II.

-A-

El auto de *certiorari* es el vehículo procesal que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un

tribunal inferior. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723 (2016); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2010); *Pueblo v. Colón Mendoza*, 149 DPR 630, 637 (1999). Su principal característica se asienta en “la discreción encomendada al tribunal revisor para autorizar su expedición y adjudicar sus méritos.” *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 338 (2012).

De ordinario, quien presenta un recurso de *certiorari* pretende la revisión de asuntos interlocutorios que han sido dispuestos por el foro de instancia en el transcurso y manejo del caso. Distinto al recurso de apelación, el tribunal al que se recurre mediante *certiorari* tiene discreción para atender el asunto planteado, ya sea expidiendo el auto o denegándolo. *Rivera Figueroa v. Joe’s European Shop*, 183 DPR 580, 596 (2011); *Pueblo v. Díaz De León*, 176 DPR 913 (2009); *García v. Padró*, *supra*, pág. 334.

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, dispone que:

[...] El recurso de *Certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía o en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

La referida Regla va dirigida a evitar la revisión judicial de aquellas órdenes o resoluciones que demoran el proceso innecesariamente, ya que pueden esperar a ser revisadas una vez culminado el mismo, uniendo su revisión al recurso de apelación. *Rivera v. Joe’s European Shop*, *supra*, págs. 593-594 (2011).

Aun cuando un asunto esté comprendido dentro de las materias que podemos revisar de conformidad con la Regla 52.1, *supra*, para poder ejercer debidamente nuestra facultad revisora sobre un caso es menester evaluar si, a la luz de los criterios enumerados en la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, se justifica nuestra intervención, pues distinto al recurso de apelación, este Tribunal posee discreción para expedir el auto de *certiorari*. *Feliberty v. Soc. de Gananciales*, 147 DPR 834, 837 (1999).

Con el fin de que podamos ejercer de forma sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que nos son planteados mediante el recurso de *certiorari*, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, señala los criterios que para ello debemos considerar. Éstos son:

- 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 causa 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.

Un *certiorari* sólo habrá de expedirse si al menos uno de estos criterios aconseja la revisión del dictamen recurrido. Es decir, el ordenamiento impone que ejerzamos nuestra discreción y evaluemos si, a la luz de alguno de los criterios contenidos en la misma, se requiere nuestra intervención. De no ser así, procede que nos abstengamos de expedir el auto solicitado, de manera que

se continúen los procedimientos del caso sin mayor dilación en el foro de primera instancia.

-B-

La Regla 36 de Procedimiento Civil establece el mecanismo de sentencia sumaria para que una parte en un pleito pueda presentar una moción fundamentada “en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada”. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. En esa misma línea, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, dispone que se debe dictar sentencia sumaria cuando de las alegaciones y documentos que se acompañen, surja que no existe controversia sustancial de ningún hecho material. Ante ello y como cuestión de derecho, procedería entonces que se dicte sentencia a favor de la parte promovente. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

El propósito principal de la sentencia sumaria es acelerar el trámite de un pleito para poder cumplir con la Regla 1 de Procedimiento Civil que les garantiza a las partes una solución justa, rápida y económica. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100, 115 (2015). No obstante, el Tribunal Supremo ha manifestado que existen circunstancias en las cuales el método de la sentencia sumaria no es aconsejable. Ejemplos de estas circunstancias se encuentran en pleitos donde “existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad es esencial y está en disputa”. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 219 (2010). No obstante, nuestro Más Alto Foro ha indicado que

cuando resulta clara la falta de controversia sobre hechos materiales aun procedería la sentencia sumaria. Íd.

La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria deberá controvertir la prueba presentada mientras cumple con los mismos requisitos básicos que la parte que presenta la moción. Regla 36.3(b)(2), *supra*. Al así proceder, la parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria deberá probarle al tribunal que en efecto existe controversia sobre hechos materiales.

Nuestro Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre “el estándar específico que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones en nuestra jurisdicción al momento de revisar denegatorias o concesiones de Mociones de Sentencia Sumaria, a la luz de la jurisprudencia revisada y las Reglas de Procedimiento Civil aprobadas en 2009”. *Meléndez González, supra*, págs. 117-118. Nos ha guiado, determinando en lo pertinente, que el Tribunal de Apelaciones está en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento revisar una solicitud de sentencia sumaria. Íd. pág. 118. Esto incluye un deber de auscultar si en efecto existen hechos materiales en controversia y, de encontrar hechos materiales incontrovertidos, revisar la aplicación del derecho por el Tribunal de Primera Instancia. Íd. págs. 118-119.

En todo momento el Tribunal de Apelaciones estará limitado a evaluar los documentos que fueron presentados ante el Tribunal de Primera Instancia y a “determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta”. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004). Por tanto, no podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, pues esto le corresponde al Tribunal de Primera Instancia, aunque si debemos evaluar si la prueba documental los apoya. Íd.

-C-

La Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonios, *supra*, es el estatuto rector en nuestra jurisdicción respecto al tema de las represalias en el trabajo. Si bien este estatuto en su redacción originaria no contemplaba que el empleado quedara protegido por aquellas expresiones realizadas ante los foros internos del patrono, esa laguna fue resuelta por nuestra Asamblea Legislativa mediante la Ley Núm. 169 del 29 de septiembre de 2014. Ley Núm. 169-2014 (2014 (Parte2) Leyes de LPR 1646. En la exposición de motivos de dicho precepto legislativo, se expuso que se adelantarían los objetivos de la Ley de Represalias al incluir bajo su protección a los empleados que concurren ante los foros internos del patrono. Id.

A tales fines, el Artículo 2(a) de la Ley de Represalias, *supra*, dispone que:

[n]ingún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, **así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad**, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPR sec. 194b.

El efecto de esta expansión en los derechos del empleado es que éste, luego de ser objeto de una represalia, según la define esta Ley, tendrá acceso al remedio estatuido en el Artículo 2(b), a saber:

[c]ualquier persona que alegue una violación a esta Ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar 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 a las disposiciones de esta Ley. Íd.

Ahora bien, el Artículo 2(c) de la Ley de Represalias, *supra*, constituye la disposición de esta ley que ha sido objeto de mayor discusión por nuestro Tribunal Supremo, pues regula el proceso probatorio que debe seguir una acción instada bajo esta Ley.

Dispone este artículo que:

[e]l empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá además establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por 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. *Íd.*

En términos prácticos, este Artículo establece un esquema consistente en tres fases. En cada una, el peso de la prueba se revierte entre el empleado y el patrono, con el efecto de que no es indispensable, para probar o refutar la causa de acción, que se presente la totalidad de la prueba que pudiera ser pertinente.

Este esquema probatorio fue discutido extensamente por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). Citando su casuística, nuestro Alto Foro expresó que, para tener una causa de acción bajo la Ley de Represalias, *supra*, el empleado deberá establecer (1) que participó en una actividad protegida y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo. *Íd.* pág. 394-95. Si logra establecer lo anterior, entonces se activa una presunción *prima facie* de represalias, a favor del empleado, la cual el patrono deberá refutar estableciendo que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido. *Marín v. Fastening Systems*, 142 DPR 499, 511 (1997). El empleado aún podría prevalecer, pero deberá probar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para un despido discriminatorio. *Íd.*

Para establecer el primer criterio del Artículo 2(c), el empleado tendrá que probar que incurrió en actividades protegidas. *Feliciano Martes, supra*, pág. 394. Al precisar el tipo de actividad que pudiera ser catalogada como propiamente protegida, encontramos una fuente altamente persuasiva en las guías emitidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Mediante un acopio de las leyes y jurisprudencia aplicables al tema, las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico disponen que:

el solo hecho de que un empleado solicite al área o división interna de la empresa o entidad una reunión para discutir algún asunto relacionado con los términos y condiciones de su empleo (e.g. su jornada o turno de trabajo, el salario, beneficios marginales, entre otros), de suyo, resulta insuficiente para determinar que participó de una "actividad protegida" bajo la Ley 115- 1991. La ley tampoco protege al empleado contra acciones disciplinarias en su contra por la forma en que ejecuta las funciones de su puesto. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico, pág. 179. (Subrayado nuestro)

Es decir, una vez que pruebe que incurrió en una actividad protegida, el empleado deberá establecer que subsiguientemente fue despedido, protegido o discriminado.

Recurriendo a la jurisprudencia federal, nuestro Más Alto Foro se pronunció sobre esa primera etapa de la reclamación, indicando que, además, de establecer la actividad protegida y la subsiguiente represalia, debe también establecer un nexo causal entre éstas. *Feliciano Martes, supra*, pág. 396. Los factores que deben ser considerados son los siguientes: (1) si el empleado fue tratado de forma distinta que otros empleados; (2) si existió un patrón de conducta antagónica contra el empleado; (3) si las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. *Íd.* pág. 398. Apuntala nuestro Tribunal Supremo, que la proximidad temporal, entre la actividad protegida y la

represalia, no siempre será un factor decisivo en establecer el nexo. Íd. págs. 398-99.

Establecida así la presunción en favor de la represalia, el patrono deberá exponer los fundamentos por los cuales entiende que el despido fue legítimo y no discriminatorio. Respecto a esto, es preciso señalar que un despido injustificado no se considera automáticamente un despido discriminatorio, aunque ciertamente todo despido discriminatorio es injustificado. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 387. Por lo cual, una determinación de que un despido fue injustificado bajo la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, *supra*, no obliga a una inferencia sobre la naturaleza discriminatoria del despido. Finalmente, si el patrono logra rebatir la presunción de represalia, entonces el empleado deberá valerse de factores adicionales a la proximidad temporal para establecer que la justificación aducida era un mero pretexto. *Feliciano Martes, supra*, pág. 400.

III.

Bold Holdings argumenta que el tribunal inferior incidió al no dar por admitidos hechos materiales que no fueron propiamente controvertidos por la recurrida en su *Réplica a Moción de Sentencia Sumaria*. Igualmente nos indica que erró el foro primario al denegar su *Moción de Sentencia Sumaria*, en lo pertinente a la reclamación por represalias, toda vez que la señora Barreto Rodríguez no cumplió con el *quantum* probatorio exigido. Le asiste la razón.

Un análisis ponderado del legajo apelativo, nos convence de que la decisión recurrida es contraria a derecho, pues procedía desestimar la reclamación por represalias. A tales efectos, expedimos el auto solicitado y analizamos la controversia planteada en sus méritos. Veamos.

A poco revisar el recurso, encontramos que el punto de partida para nuestra revisión se encuentra en la aplicación que hiciera el Tribunal de Primera Instancia de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. El foro primario consideró que los hechos que, a su juicio, estaban incontrovertidos, solo le permitían adjudicar la causa de acción por despido injustificado, mas no así la causa de acción por represalias. Razonó que no tenía por qué darle consideración al listado de hechos materiales incontrovertidos por la peticionaria, pues entendió que este incumplía con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Expresó que la peticionaria no identificó correctamente la prueba anejada, ni apoyó su listado de hechos propuestos con referencias a la prueba.

Es sabido que, la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, les impone a ambas partes el deber de adherirse rigurosamente a los requisitos para instar y contestar una moción de sentencia sumaria. Tanto el promovente como el promovido tienen un deber de presentar sus contenciones en una relación concisa de párrafos, aludiendo a la prueba que sustenta los hechos o que los controvierte. 32A LPRa Ap. V., R. 36.3. En particular, la parte promovida tiene el deber de oponerse con rigurosidad en su observación de las reglas procesales, pues de omitir este deber el tribunal deberá dictar sentencia sumariamente a favor del promovente, de proceder en derecho el remedio solicitado. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, supra*, pág. 432.

Una mirada a la *Moción de Sentencia Sumaria* instada por Bold Holdings nos muestra que en ésta se identifica cada anejo y la prueba documental que la complementa. Por lo mismo, encontramos que las citas referenciadas en los hechos materiales incontrovertidos que se detallan, apuntan correctamente a la prueba que en efecto aseveran citar. Contario a lo que razona el

tribunal primario, Bold Holdings no incumplió con los criterios de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

De otra parte, el foro primario básicamente eximió a la recurrida de su deber de responder afirmativamente a los hechos materiales incontrovertidos propuestos por la peticionaria, toda vez que colegió que éstos estaban fundamentados mayormente en deposiciones. El tribunal recurrido entendió que las deposiciones meramente indicaban lo que un testigo dijo, sin establecer si lo aseverado era cierto o no. Sin embargo, precisamente se trataba de deposiciones en las que los deponentes ofrecieron declaraciones bajo juramento de lo que era su personal conocimiento. Véanse Reglas 36.3 (e), 36.5 y 36.6 de Procedimiento Civil, *supra*. No era necesario suplantar esas declaraciones con otra prueba, sino evaluar la totalidad de la prueba documental y aplicar la norma de derecho.

Es evidente que la señora Barreto Rodríguez no respondió rigurosamente a la moción de sentencia sumaria instada por Bold Holdings. Si esta entendía que la prueba presentada por Bold Holdings era controvertible, venía obligada a responder afirmativamente con prueba propia que lo sustentara. Nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que “[l]a etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil” *Meléndez González et al, supra*, pág. 122.

Al considerar la prueba que obra en el expediente, forzoso es concluir que los hechos materiales que no fueron controvertidos por la señora Barreto Rodríguez quedaron debidamente admitidos. A tenor con lo anterior, resolvemos que en este caso no existen hechos en controversia. Siendo así, procedía adjudicar la

reclamación sobre represalias en el empleo. Nuestro ordenamiento jurídico establece que cuando este Tribunal de Apelaciones determina que no existen hechos esenciales en controversia, procede la revisión *de novo* de la denegatoria de la sentencia sumaria. *Meléndez González, et al, supra*, pág. 120. Distinto a cuando consideramos que existen hechos en controversia, no tenemos que preparar una lista de hechos incontrovertidos y otra de hechos en controversia. *Íd.* Pág. 119.

Según surge de los hechos incontrovertidos, la señora Barreto Rodríguez participó en una reunión el 8 de agosto de 2016, en la cual se le informó que solo recibiría la mitad del bono de productividad para los empleados. Se le indicó que esto era así, en atención a varias deficiencias en sus labores, las cuales le fueron señaladas. Con posterioridad a esta reunión, el 9 de agosto de 2016, se da entonces un encuentro, no planificado e informal, entre la recurrida y la señora Williams. Según declararon ambas, en este encuentro la recurrida manifestó su disgusto con la manera en la cual sus supervisores, en particular la señora Crew, habían caracterizado sus labores.

Luego de esta segunda reunión, el 11 de agosto de 2016 la señora Crew le remitió a la señora Barreto Rodríguez un correo electrónico. En el mismo delineó las expectativas que la compañía tendría de ésta, incluyendo las deficiencias notadas hasta esa fecha. La recurrida acusó recibo de ese correo, aunque disputó los señalamientos. En los días subsiguientes, se dan entonces los incidentes que la recurrida reclama constituyen represalias. Entre estos, aduce: se le retiraron funciones, como organizar los almuerzos del comité ejecutivo; se le excluyó de reuniones y alegadamente la señora Crew se dirigía a ella en un tono hostil y amenazante. Pocas semanas más tarde, fue despedida.

Un análisis de los hechos reseñados, vistos a la luz de la ley especial y la normativa doctrinal, nos lleva a entender que estos resultan insuficientes como para sostener una causa de acción por represalias laborales. El esquema delineado en el Artículo 2(c) de la Ley de Represalias, *supra*, revela que la carga probatoria inicia con la prueba del empleado agraviado. Este debe establecer que incurrió en una actividad protegida, que sufrió una acción adversa en su contra y que existe un nexo causal entre estos eventos. Del testimonio vertido por la recurrida en su deposición, no se desprende tal prueba y esta no produjo evidencia documental que pueda conducir a concluir que hubo un acto en represalia.

Es indiscutible que la recurrida no inició un proceso formal de quejas contra sus superiores, al amparo de la política interna de la empresa. Si bien la normativa no exige tales formalismos, sí hubiera bastado evidencia de cualquier intento *bona fide* de expresarse ante un foro interno. Sin embargo, la actividad protegida en que se apoya la recurrida consistió en una conversación informal con la señora Williams, en la cual solo expresó su insatisfacción con la manera en la cual fue estimada su labor por sus superiores y por la actitud hostil que entendía la señora Crew exhibía hacia ella.

Por otro lado, la recurrida no demostró un nexo causal entre la alegada acción protegida y el evento adverso. La mera proximidad entre la alegada actividad protegida y el despido aquí no es suficiente. La prueba ante nos conduce a una sola conclusión: la génesis de las disputas entre la recurrida y sus superiores fue una evaluación rutinaria de su desempeño efectuada el 8 de agosto de 2016. Las expresiones posteriores que hiciere la señora Crew, advirtiendo a la recurrida de que no debía compartir lo discutido con nadie, no son indicativas de un ambiente de represalias. Por el contrario, la prueba nos convence

que el propósito de estas expresiones fue preservar la confidencialidad y seriedad que debe permear un proceso de evaluación de un empleado. Advertirle a la señora Barreto Rodríguez que debía mantener en confidencialidad lo discutido en la reunión del 8 de agosto de 2016, al igual que lo delineado en el correo electrónico del 11 de agosto de 2016, no equivale a amenazarla.

Ahora bien, aun si reconociéramos, que la recurrida haya activado la presunción a su favor, lo que no hizo, tendríamos que concluir que el patrono esbozó razones legítimas para su despido. Como vimos previamente, un despido injustificado no equivale a un despido discriminatorio. En este caso, puesto que la peticionaria no invocó revisión del dictamen respecto a la conclusión que el despido fue injustificado, tomamos conocimiento judicial de que el despido de la señora Barreto Rodríguez no fue por justa causa. No obstante, en base a la prueba que obra en el expediente es forzoso concluir que no fue en represalia ni discriminatorio. Que el despido fuera injustificado, solo prueba que el patrono no siguió todos los procesos exigidos en ley antes de aplicar la sanción mayor, el despido. La evidencia que obra en el expediente, demuestra que la señora Crew y el señor Myers, tenían serios reparos sobre la capacidad de la recurrida y su aptitud para permanecer como empleada en Bold Holdings. Lo anterior, nos convence que este despido, si bien injustificado, fue legítimo.

En fin, como foro apelativo intermedio estamos facultados para revisar la prueba documental en igualdad de condiciones que el Tribunal de Primera Instancia. Al considerar que en este caso no existen hechos esenciales y materiales en controversia, la normativa expuesta en *Meléndez González, et al, supra*, nos obliga a evaluar *de novo* los planteamientos de derecho expuestos en este caso. Al así hacerlo, concluimos que erró el Tribunal de Primera

Instancia al determinar que existían hechos en controversia que no le permitieran adjudicar sumariamente los méritos de la reclamación por represalias. Facultados por nuestra revisión *de novo*, concluimos que en estos hechos procedía conceder la *Moción de Sentencia Sumaria* de Bold Holdings respecto a la causa de acción bajo la Ley de Represalias, *supra*. Por tanto, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos parcialmente la *Sentencia Parcial*. Procede la desestimación de la causa de acción por represalias en el empleo.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos se expide el auto de *certiorari* y se revoca parcialmente la *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, a los fines de declarar Con Lugar la solicitud de sentencia sumaria interpuesta por Bold Holdings, LLC. En consecuencia, se desestima la querrela respecto a la causa de acción por represalias, que había dejado pendiente dicho foro.

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