

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

JUAN ORSINI OLIVER
Recurrido

v.

ACCENTURE PUERTO
RICO LLC
Peticionario

KLCE202200642

Recurso de
Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Ponce

Caso Núm.
PO2018CV01548

Sobre:
Despido
Injustificado;
Represalia; Daños y
Perjuicios y
Hostigamiento
Sexual

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz

Rivera Marchand, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de diciembre de 2022.

Comparece ante nos, Accenture Puerto Rico LLC (Accenture o peticionario) y solicita que revoquemos la *Resolución* emitida el 17 de mayo de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, (TPI o foro primario). En esta, el foro primario denegó la solicitud de sentencia sumaria instada por Accenture y ordenó la continuación de los procedimientos ordinarios en aras de celebrar un juicio en su fondo para dilucidar la procedencia de tres causas de acción instadas por Juan Orsini Oliver (recurrido u Orsini Oliver) contra dicha parte.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos el dictamen recurrido. Veamos.

I

El 26 de octubre de 2018, Orsini Oliver incoó la demanda de epígrafe contra Accenture por despido injustificado al amparo de la

Ley 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a, et seq, según enmendada (Ley 80), y por violación a la Ley 115-1991, por la vía ordinaria. Como parte de sus alegaciones expresó, que el despido fue uno en represalia por haber denunciado actos de acoso sexual por parte de una empleada de la compañía. Señaló que lo anterior le ha ocasionado daños y angustias mentales.¹ Por su parte, Accenture acreditó su alegación responsiva y expuso que el despido obedeció a un patrón de conducta inapropiada e incumplimiento de la política y reglamentos de la empresa.

Así las cosas, y luego que el demandante consignara un pago por concepto de fianza de no residente, Orsini Oliver presentó el 19 de septiembre de 2019, una *Moción para solicitar enmienda a la demanda*. A esos efectos, incluyó que los alegados actos fueron también cometidos en contravención a la Ley Núm 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA sec. 1321 y ss (Ley 69) y la Ley Núm. 17 de 2 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155 y ss (Ley 17), ambas leyes en protección del hostigamiento sexual. Por ello, solicitó que se determinara que hubo hostigamiento sexual en el lugar del empleo y procedía indemnización adicional por daños y perjuicios incurridos.

A pesar de la oposición a solicitud de enmienda a la demanda interpuesta por la parte demandada, el foro primario la permitió. Inconforme con dicho proceder, Accenture acudió ante esta Curia mediante *Petición de Certiorari*, y un panel hermano denegó la expedición del auto de *certiorari*.² En su consecuencia, Accenture presentó su *Contestación a la Demanda Enmendada*. En particular, sostuvo que la causa de acción sobre hostigamiento sexual, se

¹ En su súplica el demandante solicitó el pago de la mesada, una partida por concepto de daños y perjuicios ascendentes a \$200,000.00 en virtud de represalias, más costas, gastos y honorarios de abogado. En una segunda causa de acción, el demandante solicitó indemnización por alegados daños causados por pintura que impactó su vehículo de motor. Dicha segunda causa de acción fue objeto de una transacción judicial, por lo que el TPI dictó *Sentencia Parcial* el 6 de noviembre de 2019. (Apéndice pág. 66).

² Apéndice págs. 88-95; (KLCE202000269).

encontraban prescrita y en la alternativa no procedía como cuestión de derecho.³

Culminado el descubrimiento de prueba, entre otros asuntos de naturaleza interlocutoria que resultan innecesarios pormenorizar, Accenture presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*, en la cual propuso 107 hechos incontrovertidos. Además, para sostener su postura, anejó copia de correos electrónicos y varias deposiciones, entre otros documentos.⁴ En esencia, expuso que la reclamación de hostigamiento sexual fue incluida como enmienda a la demanda el 19 de septiembre de 2019 por lo que se encuentra prescrita por haber transcurrido más de un año desde el último alegado acto de hostigamiento (en diciembre de 2017).⁵ En la alternativa, arguyó que el demandante no logró establecer los elementos necesarios para un caso de hostigamiento sexual, tanto por ambiente hostil, o en su modalidad de *quid pro quo*. Planteó que la compañía recibió la queja original de Orsini, que versaba sobre sus problemas con sus supervisores (Judith Hernández, Iyam Arroyo y Raymond Torres) y sus cuestionamientos sobre la falta de

³ Apéndice, págs. 96-101.

⁴ Apéndice págs. 113-464; 1) Deposition a Juan Orsini del 6 de junio de 2019; 2) *Probational Employment Contract*; 3) *New Hire Training* (Bates Stamp 682-688); 4) *Living Our Core Values*; 5) *Política Respecting the Individual*; 6) *Política Behaving Professionally*; 7) *Política Raising Legal and Ethical Concerns*; 8) Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2; 9) *Training Transcript*; 10) *Raise a Concern*; 11) *Code of Business Ethics*; 12) Prohibición uso de celulares; 13) *Organization Chart and Responsibility Matrix*; 14) Correo electrónico de David Guerra; 15) Correos electrónicos de 21-23 de marzo de 2018; 16) *Récord de Tardanzas*; 17) Amonestación de 26 de marzo de 2018; 18) Correo Electrónico UTAS; 19) Correo Electrónico 30 de abril de 2018; 20) Correos Electrónicos PTO; 21) Correos Electrónicos Tracker Updates; 22) Queja presentada por Orsini; 23) Deposition de Maija Diaz; 24) Queja contra Orsini; 25) Correo Electrónico 10 de julio de 2018; 26) Correo Electrónico *Few Pointers*; 27) Correo Electrónico *Follow-ups and Tracker Updates*; 28) Correo Electrónico *Tracker updates*; 29) Correo Electrónico *Counseling Recap*; 30) Correo Electrónico *Reminder and Guidelines*; 31) Correo Electrónico *Information Requested*; 32) Correo Electrónico *Information Requested*; 33) Correo Electrónico *Car Pic*; 34) Correo Electrónico *Another Issue*; 35) Correo Electrónico *Second email*; 36) Correo Electrónico *Attendance and PTO Performance*; 37) Correo Electrónico *PTO (Instructions not followed)*; 38) Correo Electrónico 13 de julio de 2018; 39) Correo Electrónico *ER Follow Up*; 40) Correo Electrónico 28 de junio de 2018; 41) Correo Electrónico *Question*; 42) Correo Electrónico 3 de agosto de 2018; 43) Correo Electrónico 19 de julio de 2018; 44) Correo Electrónico *Confrontation*; 45) *Notes* 19 de julio de 2018; 46) Mensaje de Arroyo; 47) Producción de Documentos del Demandante; 48) *Personnel Memorandum*; 49) Correo Electrónico *Accenture Termination Information*; y 50) Mensaje Producido por Demandante.

⁵ Apéndice, pág. 131.

ascenso al puesto de “junior buyer”. En el referido petitorio, indicó que, durante la entrevista inicial realizada por la investigadora, Maija Díaz Manríquez (vía telefónica), el demandante expresó -por primera vez- que él había sido víctima de hostigamiento sexual, por parte de Naisha Cancel. En reacción, la investigadora asignada solicitó que Orsini redactara un “timeline” y su versión de los hechos alegados. De la moción de sentencia sumaria surge que Orsini entregó el escrito solicitado junto a otros documentos. En el mismo, el demandante se expresó sobre los actos de supervisión en su contra. Además, indicó que la presunta hostigadora, Naisha Cancel, no fue removida del área de trabajo, y en cambio fue asignada para supervisarle y ésta le dejó un “beso” en su automóvil.⁶ En su petitorio sumario, Accenture destacó que, tras culminar el proceso investigativo, determinó que no se probó el alegado hostigamiento sexual por parte de Naisha Cancel en contra de Orsini Oliver. Además, el patrono propuso hechos incontrovertidos, sostenidos con la prueba documental anejada a su escrito, para demostrar que hubo justa causa por el despido del demandante y no por represalias. Expuso que, desde antes de la presentación de la queja original, el demandante recibió amonestaciones por el uso del celular, quejas de clientes, problemas con sus asistencias, entre otras violaciones a las reglas de la empresa. Añadió que, como resultado de una investigación independiente, realizada por motivo de la querrela interpuesta por Judith Hernández, determinó que procedía el despido de Orsini Oliver por justa causa ante los reiterados incumplimientos con la política reglamentaria de la compañía.⁷

⁶ Apéndice, págs. 140-142.

⁷ Apéndice, págs. 144-146.

En reacción, Orsini Oliver instó una *Oposición a la Moción solicitando sentencia sumaria* el 31 de mayo de 2021, mediante la cual aceptó 40 de los hechos propuestos por Accenture.⁸ Junto a su escrito incluyó extractos de las deposiciones de otros empleados que no fueron incluidos en el petitorio de Accenture.⁹ De esta forma, sostuvo que desde que presentó la queja por hostigamiento sufrió actos en represalias perpetuados contra su persona en violación a la Ley 115, *supra*. De otra parte, destacó lo expresado por el empleado, Carlos Rubén Colón Rodríguez¹⁰ para confirmar su versión de los hechos, así como el testimonio de Yildaris Medina, para establecer que cualificaba para ocupar el puesto de “Buyer”.¹¹ Expuso que Accenture no investigó correctamente su querrela, y entretuvo la querrela radicada en su contra por Neisha Cancel, la cual fue interpuesta después de la radicación de su querrela original. De igual forma sostuvo que la supervisora Judith Hernández presentó otra querrela en su contra, cuando supo que Orsini se había querrellado en contra de ella. Suplicó al foro primario que denegara el petitorio sumario instado por Accenture, porque a su entender existen múltiples hechos en controversia para ser evaluados en una vista en su fondo.¹²

Evaluated lo anterior, el TPI emitió la *Resolución* recurrida mediante la cual declaró no ha lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* interpuesta por Accenture y consignó las siguientes determinaciones de hechos, a saber:

1. El demandante comenzó a trabajar para Accenture el 1 de noviembre de 2016 mediante contrato probatorio.
2. Desde que comenzó a trabajar para Accenture hasta su cesantía, el demandante ocupó la posición de “Associate Buyer”.

⁸ Apéndice, pág. 474-980.

⁹ Íd. 1) Deposition a Juan Orsini Oliver del 6 de junio de 2019; 2) Continuación de deposición a Juan Orsini Oliver; 3) Continuación de deposición a Juan Orsini Oliver; 4) Deposition a Yildaris Cristina Medina Blasini del 7 de noviembre de 2020; 5) Deposition a Maija Diaz Manríquez del 14 de enero de 2021; y 6) Deposition a Carlos Rubén Colón Rodríguez del 7 de noviembre de 2020.

¹⁰ Apéndice, págs. 494-498.

¹¹ Apéndice, págs. 508-509 y 621-622.

¹² Apéndice pág. 510.

3. Al comenzar a trabajar para Accenture, el demandante recibió adiestramientos en torno a las políticas de la Compañía.
4. UTC Aerospace Systems (“UTAS”) subcontrató a la Compañía algunas funciones dedicadas a la compra de piezas aeroespaciales.
5. Las funciones del demandante como Associate Buyer eran asistir a los compradores de UTAS en el proceso de compras de piezas aeroespaciales, lo que incluí hacer Purchase Orders (“PO”), Request for Quotation (“RFQ”) y negociar con los vendedores.
6. El demandante recibió adiestramiento en torno los valores fundamentales (Core Values) de la Compañía.
7. El demandante también conocía las políticas de Respeto al Individuo (Respecting the Individual) y Conducta Profesional (Behaving Professionally) de Accenture.
8. La política de Respecting the Individual prohíbe todo tipo de conducta irrespetuosa y/o el hostigamiento.
9. La política de Respecting the Individual define conducta irrespetuosa y hostigamiento como “any treatment of a person that creates an intimidating, hostile or offensive working environment, or any inappropriate behaviors that interfere with work performance”.
10. De igual manera, la política de Respecting the Individual también prohíbe el hostigamiento sexual.
11. Además, la política de Respecting the Individual prohíbe todo tipo de represalia contra empleados que se querellen o participen de una investigación en torno a conducta irrespetuosa u hostigamiento.
12. No obstante, la política de Respecting the Individual señala que no se considera conducta irrespetuosa u hostigamiento, entre otras cosas, la crítica constructiva sincera, el someter a un empleado a un proceso disciplinario o el tomar medidas para mejorar el desempeño del empleado.
13. La política de Respecting the Individual indica que violaciones a la misma podrían conllevar el despido.
14. Por otro lado, la política de Behaving Professionally requiere que los empleados eviten hacer declaraciones negativas que pudieran arrojar una luz negativa sobre los clientes de Accenture y/o sus socios de negocios y/o sobre la imagen profesional del empleado.
15. La política de Raising Legal and Ethical Concerns and Prohibiting Retaliation explica cómo los empleados pueden someter quejas o preocupaciones en torno al cumplimiento de las políticas de la empresa o si se ha violado alguna disposición legal. Dicha política también prohíbe represalias contra los empleados que presenten quejas o asisten en cualquier investigación.
16. A lo largo de su empleo, el demandante también completó diversos adiestramientos, incluyendo varios sobre el Code of Business Ethics.
17. El Code of Business Ethics incluye la obligación de respetar a los individuos que recoge la política de Respecting the Individual, al igual que la prohibición de hostigamiento sexual, y explica cómo los empleados pueden someter cualquier queja en torno al cumplimiento de las políticas de la empresa.
20. Además de todo ello, el demandante también recibía instrucciones en torno a cuáles tareas tenía que realizar y cómo debía de realizarlas conforme a las necesidades del cliente. Entre ellas estaba la necesidad de actualizar (“update”) su tracker.
21. Luego del paso del huracán María, el demandante y otros empleados de Accenture fueron relocalizados

- temporeramente en San Antonio, Texas hasta enero de 2018.
22. El demandante comenzó a trabajar para la Compañía en el área de Machining donde su Team Lead (supervisor) era Raymond Torres (“Torres”).
 23. La estructura de equipos, en orden ascendente de responsabilidades, era: Associate Buyer, Junior Buyer (Focal), Senior Buyer, Team Lead, Project Manager. Para junio de 2017, el demandante participó de una ronda de entrevistas para la posición de Junior Buyer pero no fue seleccionado.¹³
 - 24.¹⁴ Para antes de mayo de 2018, el demandante participó de una segunda ronda de entrevistas para la posición de Junior Buyer pero no fue seleccionado.
 - 25.¹⁵ Ya para el 17 de mayo de 2018, Naisha Cancel (“Cancel”) y Eduardo Cardona (“Cardona”) habían sido ascendidos a la posición de Junior Buyer.
 - 26.¹⁶ Al momento del despido del demandante, la estructura del equipo del demandante era la siguiente: Orsini y otros tres empleados eran Associate Buyers, Eduardo Cardona (“Cardona”) era el Junior Buyer (Focal), Judith Hernández (“Hernández”) era la Senior Buyer, Iyam Arroyo (“Arroyo”) el Team Lead, y Raymond Torres (“Torres”) el Project Manager.
 - 27.¹⁷ La alegación en la demanda en torno a los efectos de que Orsini obtuvo las puntuaciones más altas en las evaluaciones es en referencia al proceso de entrevistas de junio de 2017.
 37. El 30 de abril de 2018, Arroyo le envió un correo electrónico al demandante informando que el cliente (UTAS) le había solicitado información que debía de incluirse en el workflow pero no se había hecho.
 39. El 2 de mayo de 2018, el demandante solicitó una licencia para el 4 de mayo de 2018.
 40. El 3 de mayo de 2018, Arroyo le aprueba la licencia, pero le pide al demandante que se comuniqué con su focal Cardona para coordinar quién lo estaría cubriendo. Véase Anejo 20, Correos Electrónicos PTO.
 49. A principios del mes de mayo de 2018, alrededor de dos o tres semanas antes del 25 de dicho mes, el demandante presentó una queja a Recursos Humanos (Employee Relations).
 52. Luego, en la primera llamada con Recursos Humanos, el demandante mencionó diversos asuntos además del ascenso de su compañera, y se le pidió que los pusiera por escrito.
 53. El 31 de mayo de 2018, el demandante aclara que la queja estaba dirigida contra Torres, Arroyo y Hernández por mala gerencia (poor management) y contra Cancel por alegado hostigamiento (harassment).
 85. En apoyo a su queja en torno a la mala gerencia y hostigamiento por parte de Cancel, el demandante envió la siguiente documentación a Recursos Humanos:
 - a. Un documento con un resumen escrito de los acontecimientos que dieron pie a su queja, incluyendo

¹³ Incluye los hechos propuestos por Accenture números 23 y 24 admitidos por el TPI en la *Resolución* recurrida como número 23.

¹⁴ Corresponde a hecho propuesto por Accenture número 25 admitido en la *Resolución* recurrida por el TPI como número 24.

¹⁵ Corresponde al hecho propuesto por Accenture número 26 admitido por el TPI en la *Resolución* recurrida como número 25.

¹⁶ Corresponde a hecho propuesto por Accenture número 27 admitido en la *Resolución* recurrida como número 26.

¹⁷ Corresponde a hecho propuesto por Accenture número 28 admitido por el TPI en la *Resolución* recurrida como número 27.

preguntas de seguimiento que le hizo Recursos Humanos y las contestaciones del demandante a estas preguntas.

b. Una foto de un alegado “beso” que dejaron en su vehículo previo a junio de 2017.

102. El 16 de agosto de 2018, a las 6:17 p.m. Arroyo le envía un mensaje de texto al demandante indicándole que hay una investigación a nivel administrativo que lo involucra y que lo colocarían en licencia administrativa con paga en lo que culminaba el proceso. Por tanto, el demandante no debía de presentarse al trabajo a partir del próximo día, 17 de agosto, y tan pronto terminara la investigación la Compañía se estaría comunicando con él. Véase Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2; Anejo 46, Mensaje de Arroyo.
103. El demandante no recuerda haber visto el mensaje de texto que le envió Arroyo. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 182:8-9.
105. El 17 de agosto de 2018, el demandante se presentó en el lugar de trabajo y la Compañía no permitió que accediera a las instalaciones. Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 218-219; Anejo 48, Personnel Memorandum.
106. El demandante no se marchó del lugar del trabajo hasta que le hicieran entrega de su chaqueta y audífonos. Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 218:17-21.

Basado en lo anterior, el foro primario denegó el petitorio sumario y determinó que existen tres controversias que impiden la solución del caso por la vía sumaria, a saber: ¹⁸

1. Si se justifica o no el despido del demandante.
2. Cuáles fueron los hechos que se conformaron para la reclamación de hostigamiento sexual.
3. Si procede la reclamación de represalias.

Inconforme con el dictamen recurrido, Accenture interpuso el recurso de apelación ante nos, por entender que el foro primario cometió los siguientes errores:

Erró el TPI al considerar la oposición a la *MSS* a pesar de que no cumplió con los requisitos de la Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, y reiterados por la jurisprudencia en SLG Zapata Rivera, Meléndez González y Lugo Montalvo, para oposiciones a *MSS*.

Erró el TPI al emitir una Resolución que incumple con los requisitos de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, y reiterados por la jurisprudencia en Meléndez González y Lugo Montalvo al confundir conclusiones de derecho con determinaciones de hechos.

¹⁸ Apéndice, pág. 1052.

Erró el TPI al declarar sin lugar la MSS a pesar de que no existen controversias genuinas de hechos materiales.

El 17 de junio de 2022, emitimos *Resolución* en la cual ordenamos a la parte recurrida a mostrar causa por la cual no procede la expedición del auto de *certiorari* y revocación del dictamen recurrido. No obstante, transcurrido mayor término a lo concedido, la parte recurrida no ha comparecido. Ante ello y según advertido, procedemos a resolver sin el beneficio de su comparecencia.

II.

A. *Certiorari*

El recurso de *certiorari* es un auto procesal extraordinario por el cual un peticionario solicita a un tribunal de mayor jerarquía que revise y corrija las determinaciones de un tribunal inferior. 800 *Ponce de León v. AIG*, 205 DPR 163, 190 (2020). Es norma reiterada que, una resolución u orden interlocutoria, contrario a una sentencia, es revisable ante el Tribunal de Apelaciones mediante auto de *certiorari*. *JMG Investment, Inc. v. ELA et al.*, 203 DPR 708, 718 (2019). A diferencia del recurso de apelación, el tribunal revisor tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional. *Pueblo v. Rivera Montalvo*, 205 DPR 352 (2020).

Por su parte, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, limita la facultad que tiene el foro apelativo intermedio para revisar las resoluciones u órdenes interlocutorias que emite el foro primario. *Caribbean Orthopedics v. Medshape, et al.*, 207 DPR 994 (2021). Esa regla establece que el recurso de *certiorari* solo se expedirá cuando se recurra de una resolución u orden bajo remedios provisionales de la Regla 56, *injunctions* de la Regla 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. 800 *Ponce de León v. AIG*, supra. No obstante, también dispone que el tribunal apelativo, en su ejercicio discrecional y por excepción, podrá expedir un recurso de *certiorari* cuando se recurra de

decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, en asuntos relacionados a privilegios evidenciarios, en casos de anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos revestidos de interés público o en cualquier otra situación en la que esperar a una apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. *Íd.* El delimitar la revisión a instancias específicas tiene como propósito evitar las “dilaciones innecesarias, el fraccionamiento de causas y las intervenciones a destiempo.” *Íd.*; Véase, además, *Scotiabank v. ZAF Corp., et al.*, 202 DPR 478, 486-487 (2019).

Por otro lado, el examen que hace este Tribunal previo a expedir un auto de *certiorari* no se da en el vacío ni en ausencia de otros parámetros. *800 Ponce de León v. AIG*, *supra*. Véase, además, *Mun. Caguas v. JRO Construction, Inc.*, 201 DPR 703, 711 (2019). A esos efectos, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, señala los criterios que debemos tomar en consideración al evaluar si procede expedir el auto de *certiorari*.

La citada Regla dispone:

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.

El foro apelativo debe ejercer su facultad revisora solamente en aquellos casos en que se demuestre que el dictamen emitido por el foro de instancia es arbitrario o constituye un exceso de discreción. *Pueblo v. Rivera Montalvo*, supra.

A. Sentencia Sumaria

El mecanismo de sentencia sumaria provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.36, permite a los tribunales disponer, parcial o totalmente, de litigios civiles en aquellas situaciones en las cuales no exista controversia material de hecho que requiera ventilarse en un juicio plenario, y el derecho así lo permita. *SLG Fernández-Bernal v RAD-MAN San Juan 2021 TSPR 149* resuelto el 17 de noviembre de 2021; *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 41 (2020). Este mecanismo lo puede utilizar la parte reclamante o aquella parte que se defiende de una reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1 y 36.2.

Mediante el mecanismo de sentencia sumaria, se procura profundizar en las alegaciones para verificar si, en efecto, los hechos ameritan dilucidarse en un juicio. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, pág. 42. Este cauce sumario resulta beneficioso tanto para el tribunal, como para las partes en un pleito, pues se agiliza el proceso judicial, mientras simultáneamente se provee a los litigantes un mecanismo procesal encaminado a alcanzar un remedio justo, rápido y económico. *Íd.*, págs. 42-43.

Como se sabe, en aras de prevalecer en una reclamación, la parte promovente debe presentar prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. Por ello, y en lo pertinente al caso ante nos, una parte demandada puede solicitar una sentencia sumaria por insuficiencia de prueba. Dicha solicitud procede cuando la parte demandante no cuenta con

evidencia suficiente para probar su caso. El promovente de la referida solicitud debe demostrar que :1) la vista es innecesaria;2) el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar algún hecho esencial, y 3) como cuestión de derecho procede la desestimación de la reclamación. Para ello es indispensable que se le haya brindado al promovido amplia oportunidad par realizar descubrimiento de prueba adecuado. *Ramos Pérez v. Univisión* 178 DPR 200, 217-218 (2010); *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716 (1994).

Nuestro ordenamiento civil y su jurisprudencia interpretativa impone unos requisitos de forma con los cuales hay que cumplir al momento de presentar una solicitud de sentencia sumaria, a saber: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción sobre la cual se solicita la sentencia sumaria; (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (5) las razones por las cuales se debe dictar la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019). Si el promovente de la moción incumple con estos requisitos, “el Tribunal no estará obligado a considerar su pedido”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

Por otro lado, “la parte que desafía una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, pág. 43. Por el contrario, quien se opone a que se declare con lugar

esta solicitud viene obligado a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente puesto que, si incumple, corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, si la misma procede en derecho. *Íd.*

Por ello, en la oposición a una solicitud de sentencia sumaria, el promovido debe puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y, si así lo desea, someter hechos materiales adicionales que alega no están en disputa y que impiden que se dicte sentencia sumaria en su contra. *Íd.*, pág. 44. Claro está, para cada uno de estos supuestos deberá hacer referencia a la prueba específica que sostiene su posición, según exigido por la antes citada Regla 36.3 de Procedimiento Civil. *Íd.*

En otras palabras, la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa. *Íd.* De lo anterior se puede colegir que, ante el incumplimiento de las partes con las formalidades de la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, la consideración de sus posiciones descansa en la sana discreción del Tribunal.

Al atender la solicitud, el Tribunal deberá asumir como ciertos los hechos no controvertidos que se encuentren sustentados por los documentos presentados por el promovente. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005). Toda inferencia razonable que pueda surgir de los hechos y de los documentos se debe interpretar en contra de quien solicita la sentencia sumaria, pues sólo procede si bajo ningún supuesto de hechos prevalece el promovido. *Íd.*, pág. 625. Además, al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 44.

Sin embargo, la sentencia sumaria generalmente no procederá cuando existan controversias sobre hechos esenciales materiales, o si la controversia del caso está basada en elementos subjetivos como intención, propósitos mentales, negligencia o credibilidad. *Rivera Rodríguez v. Rivera Reyes*, 168 DPR 193, 212 (2006). Además, existen casos que no se deben resolver mediante sentencia sumaria porque resulta difícil reunir la verdad de los hechos mediante declaraciones juradas o deposiciones. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579 (2001). De igual modo, no es apropiado resolver por la vía sumaria “casos complejos o casos que involucren cuestiones de interés público”. *Íd.*, pág. 579.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha discutido los criterios que este Tribunal de Apelaciones debe considerar al momento de revisar una sentencia dictada sumariamente por el foro de instancia. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664, 679-80 (2018); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 118-19. Nuestro más Alto Foro señaló que:

[E]l Tribunal de Apelaciones debe: 1) examinar de *novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario; 2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de formas codificados en la referida Regla 36, *supra*; 3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos; 4) y de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 679.

Conforme a lo anterior, “nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria”. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 291 (2019). Por ello, nuestra revisión es una *de novo*, y nuestro análisis debe regirse por las disposiciones de

la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. *Íd.* De esta manera, si entendemos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente el derecho. *Íd.*

B. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa¹⁹, 29 LPR sec. 185a *et seq.*, según enmendada, (Ley Núm. 80), regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, 2022 TSPR 76 (2022); *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015). *González Santiago v. Baxter Health Care*, 202 DPR 281 (2019).

El referido estatuto establece que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por su patrono típicamente denominada como la mesada. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009); *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, 207 DPR 540 (2021); *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279 (2021).

Sin embargo, cabe destacar que el Tribunal Supremo ha establecido que “en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763,

¹⁹ Destacamos que la Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, aprobada el 26 de enero de 2017.

775 (1992); *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, supra; *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, supra, pág. 549. De no existir justa causa, el remedio provisto es la imposición al patrono del pago de la mesada a favor del empleado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011); *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, supra, págs. 549-550.

El Tribunal Supremo ha expresado que, en un pleito al amparo de la Ley Núm. 80, supra, para que un trabajador o trabajadora pueda valerse de la presunción fuerte de que su despido fue injustificado, tiene que presentar prueba demostrativa de que, en efecto, lo despidieron”. *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, supra, pág. 550 citando a *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 911 (2011). Cónsono con lo anterior, la presunción de que el despido fue injustificado no se activará hasta que el empleado logre persuadir al tribunal de la ocurrencia de ese hecho.

Íd

De otra parte, una vez un(a) empleado(a) insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, supra, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que el patrono vendrá obligado a 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 el pago de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 385; *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, supra. Es decir, el patrono podrá plantear la defensa de justa causa, a base de los criterios dispuestos en la Ley Núm. 80, supra, en su Art. 2. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra.

Asimismo, la propia Ley Núm. 80, supra, estatuye claramente las ocasiones en las que un patrono tendrá justa causa para desvincular a un empleado del puesto. De este modo, en su Artículo 2 reconoce que:

Art. 2. - Justa causa para el despido.

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

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
[...]²⁹ LPRC sec. 185b.

Sin embargo, esas tres instancias, al igual que las demás que se enumeran en la Ley Núm. 80, *supra* son solo ejemplos de las posibles causas que constituyen justa causa para el despido. Lo antes obedece a que, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80, *supra*, no es taxativa. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930; Véase *Indulac v. Unión*, *supra*, pág. 299. Las circunstancias constitutivas de justa causa, esbozadas en el Art. 2 de la Ley Núm. 80 constituyen meros ejemplos de instancias asociadas a un despido. *Íd.*

Por esa razón, los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001); *González Santiago v. Baxter Health Care*, *supra*, págs. 291-292; *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*, *supra*. Según nuestro Máximo Foro,

en las situaciones en las que un patrono despide a un empleado por una causal que no se encuentre enumerada en la Ley Núm. 80, *supra*, el análisis para determinar si esta constituye justa causa se apoya en el principio rector de la Ley Núm. 80, *supra*, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, *supra*, el cual establece lo siguiente: “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”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 931; *González Santiago v. Baxter Health Care*, *supra*, pág. 292.

Con ello en mente procede señalar que el Tribunal Supremo ha establecido que a pesar de que la Ley Núm. 80, *supra*, “no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio”. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004) *González Santiago v. Baxter Health Care*, *supra*, págs. 292-293.

En esos casos particulares, la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar a que se repita, para entonces proceder con el despido. *Indulac v. Unión*, *supra*, pág. 300.

C. La Ley 115-1991

El Art. 2 de la Ley 115-1991, según enmendada, conocida como la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*, establece que:

- (a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un “empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito,

cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) Cualquier 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.

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por 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.

29 LPRA § 194(a).

A través de esta legislación se le brinda protección a empleados frente a represalias que pueda tomar un patrono contra éstos por proveer testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro judicial, legislativo o administrativo. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 361 (2009); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005). A raíz de una reclamación exitosa por represalias se podrán otorgar los siguientes remedios al demandante: (i) daños reales sufridos; (ii) angustias mentales; (iii) restitución en el empleo; (iv) salarios y beneficios dejados de percibir; y (v) honorarios de abogado. 29 LPRA sec. 194(b). Así, el propósito del estatuto es proteger a los empleados de cualquier discrimen por medio de represalias por participar en una actividad protegida. *Ocasio v. Kelly Servs.*, supra.

Nuestro más Alto Foro ha resuelto que “las prohibiciones contra las represalias sirven para imprimirle efectividad a los estatutos y asegurarse de que el patrono no pueda utilizar la coacción, intimidación o la necesidad económica de la víctima de discrimen [. . .] para impedir la acción en su contra.” *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors*, 197 DPR 369, 380 (2017).

Un empleado tiene dos (2) maneras de establecer un caso de represalias, esto es: (a) probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido; o (b) establecer la presunción *juris tantum* de la Ley Núm. 115-1991. Es decir, estableciendo un caso *prima facie* (de su faz). *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 362. Véanse también, 29 LPRA § 194b(a), en su inciso (c); *Rivera v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012). Así, una vez el obrero presenta un caso *prima facie*, se crea una presunción de que el despido fue en concepto de represalia. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra.*, pág. 361. Un empleado establece un caso *prima facie* por preponderancia de la prueba estableciendo que: (1) participó en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción adversa por parte del patrono; y, que (3) existe un nexo causal entre la conducta protegida y la referida acción adversa. *Id.*, pág. 365. Establecido lo anterior, le corresponde al patrono rebatir la presunción fundamentando el despido legítimamente. *Id.* En caso de que el patrono cumpla con el segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa. *Id.*

Con relación al primer requisito que todo empleado debe establecer para probar un caso *prima facie* por represalias el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que el legislador no tuvo la intención de limitar el alcance de las protecciones ofrecidas por el estatuto únicamente a expresiones realizadas en procesos

investigativos. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394 (2011); *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co. Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000). Por ello, resolvió que la Ley Núm. 115-1991 protege al empleado contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento. Estas protecciones se pueden extender a acciones en las que las represalias hayan surgido a raíz de que el empleado haya acudido ante su supervisor o el departamento de recursos humanos del patrono. Véase también, 29 LPRA § 194b(a), en su inciso (a).

En cuanto al tercer requisito, que exige que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, el Tribunal Supremo explicó que la proximidad temporal es suficiente al momento de establecer un caso *prima facie*. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 399. Es decir, que el empleado demuestre “que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida.” *Id.*, pág. 397. De no ser evidente la proximidad temporal el empleado puede demostrar el nexo causal mediante alguna de las siguientes: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. *Id.* pág. 400. Es menester tener en cuenta que “el legislador pretendió que, al establecer su caso *prima facie*, el empleado no se enfrentará a un proceso probatorio oneroso, sino que bastará su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Id.*, pág. 399-400.

D. Hostigamiento Sexual

La Constitución del Estado Libre Asociado en su Carta de Derechos, Art. II, Sec. 1, 1 LPRA, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley. Se consagra como principio fundamental, el derecho de toda persona a la protección contra ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada o familiar. *Íd.*, Art. II, Sec. 8. Véase, además, *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457 (2007); *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651 (2002).

Para poner en vigor dicho mandato constitucional se ha legislado para proveer a todo empleado los recursos necesarios para protegerlos de prácticas discriminatorias. Entre éstos, se encuentra la Ley 69, *supra*, estatuto que fue adoptada para prohibir de forma específica el discrimen en el empleo por razón de género y prohíbe que el patrono tome una decisión laboral adversa por razón de género. Además, mediante la Ley Núm. 17, *supra*, se prohíbe el hostigamiento sexual, y declara a ésta una forma de discrimen por razón de género que atenta contra la dignidad humana. 29 LPRA sec. 155. Este estatuto fija responsabilidades e impone penalidades a actuaciones que contravengan esta disposición.

La Asamblea Legislativa, en el Artículo 3 de la Ley Núm. 17, *supra*, definió el hostigamiento sexual en el empleo. Consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico. Ocurre cuando se da una o más de las circunstancias descritas en la Ley, a saber: (a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona; (b) Cuando el

sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona; (c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo. 29 LPRA sec. 155b.

El Artículo 10 de la Ley Núm. 17 establece los deberes del patrono, a saber:

Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse, a las siguientes:

(a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

(b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.

(c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confieren y otorgan bajo las secs. 155 a 155m de este título, al amparo de las secs. 1321 a 1341 de este título, las secs. 146 a 151 de este título y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

29 LPRA sec. 155i

Por su parte, el artículo 11 de la Ley Núm. 17 dispone que:

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, según se define en las secs. 155 a 155m de este título, incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo, o

(2) por una suma no menor de tres mil dólares (\$3,000) a discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pudieren determinar daños pecuniarios. En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, el tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate.

29 LPRA sec. 155j

III.

El peticionario cuestiona la resolución recurrida, por entender que, el foro *a quo* incidió al no desestimar, por la vía sumaria, la

totalidad del pleito incoado por Orsini Oliver. Como anteriormente expresamos, en virtud de la normativa antes expuesta, esta Curia debe revisar *de novo* la *Moción Solicitando Sentencia Sumaria* presentada por Accenture y la *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria* presentada por Orsini Oliver, con sus respectivos anejos, a la luz del derecho aplicable, para así evaluar la determinación del foro primario. Nos corresponde evaluar si ambas partes cumplieron los requisitos de forma que exige la Regla 36. *supra*, si existen hechos materiales en controversia que impiden la adjudicación del caso sumariamente, para luego aplicar el derecho aplicable y así justipreciar la procedencia del petitorio sumario.

A tales efectos, en la discusión de su primer señalamiento de error, el peticionario presenta su argumento sobre el presunto incumplimiento de la parte recurrida con las exigencias de forma en la oposición al petitorio sumario. Accenture sostiene que ante el incumplimiento de Orsini Oliver con los requerimientos de forma establecidos en la Regla 36.3b y la jurisprudencia aplicable, el TPI no debió considerar su postura y los intentos de impugnación de los hechos propuestos por la parte demandada. A modo de ejemplo, puntualizó que el demandante agrupó y atendió de forma conjunta los hechos propuestos, en vez de controvertir cada uno de forma particularizada y con las debidas referencias a la prueba documental para sostener su posición. A pesar de reconocer que, en su oposición, el demandante no acreditó la totalidad de las formalidades requeridas por la Regla 36, *supra*, somos de la opinión que, cumplió sustancialmente con las exigencias, al identificar porciones de distintas deposiciones entre otros, para ilustrar sus fundamentos para contrarrestar los hechos propuestos por Accenture, por lo que, no procedería revertir la determinación judicial recurrida bajo esta consideración. Es decir, que tal incumplimiento, no implica la concesión automática de la sentencia

sumaria solicitada por Accenture. El primer señalamiento de error no se cometió.

Ahora bien, luego de examinar cuidadosamente la moción de sentencia sumaria, según presentado ante el TPI, concluimos que Accenture, sí dio cumplimiento a los requisitos de forma establecidos por nuestras reglas, por lo que, tras nuestro análisis *de novo*, concluimos que los requisitos de forma se cumplieron sustancialmente en este caso. Accenture incluyó una relación concisa y enumerada de los hechos esenciales sobre los cuales alega no existen controversias sustanciales. Estableció la relación entre los hechos propuestos, con los documentos que sometió, en apoyo a los mismos.

Superado lo anterior, nos corresponde atender el segundo y tercer señalamiento de error, los cuales coinciden con el examen que nos corresponde realizar sobre una solicitud de sentencia sumaria. Con ello en mente, procedemos en primer lugar, examinar *de novo* las 107 propuestas de hechos de Accenture y determinar si Orsini Oliver logró rebatirlos correctamente para así adjudicar si el foro primario incidió en su análisis.

A pesar de no contar con la comparecencia del recurrido en este recurso, surge de la *Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria*, que el demandante admitió 40 de los hechos propuestos por Accenture.²⁰ No obstante, de nuestro análisis de las objeciones presentadas por Orsini Oliver, a los hechos propuestos por Accenture, entendemos que el foro primario debió reconocer que el recurrido no logró derrotar varios hechos propuestos medulares, los cuales se encuentran sostenidos con la prueba documental presentada por Accenture, así como la evidencia presentada por el propio demandante. Veamos.

²⁰ Véase Apéndice págs. 113-148, *Moción de Sentencia Sumaria* y los hechos propuestos números 1-28;37,39,40,49,52,53,85, 85^a, 85b,102,103,105 y 106; *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria* págs. 474-510.

En apretada síntesis, surge de los hechos incontrovertidos que Orsini Oliver comenzó a laborar con Accenture el 1 de noviembre de 2016 como Associate Buyer. Se dedicaba a la compra de piezas para aeronaves militares y comerciales y en particular asistir a los compradores de un subcontratista, como por ejemplo UTC Aerospace Systems. En la empresa se reconoce un organigrama con puestos jerárquicos donde se inicia con el Associate Buyer y luego le sigue el puesto de Junior Buyer, Senior Buyer, el Lead, y luego Project Manager. Además, la organización incluye los puestos denominados como focales.

Como parte de su entrenamiento, el demandante recibió orientación sobre los valores, las reglas y política de la empresa. Estos son New Hire Training, Living Our Core Values, Política Behaving Professionally, Política Respecting the Individual, Política Raising Legal and Ethical Concerns, Code of Business Ethics (Raise a Concern) así como, el ITAR Export Control Act. Laboró en la sección denominada “Machining” bajo la supervisión de Raymond Torres (lead) y luego pasó a la sección de electrónica bajo la supervisión de Yildaris Medina. Como parte de sus funciones utilizaba un “tracker” que reflejaba el récord del trabajo realizado en ventas (ej. sobre purchase orders, y RFQs entre otros). En el año 2017 participó de una primera ronda de entrevistas para la posición de Junior Buyer y luego participó en la segunda ronda de entrevistas para la misma posición en abril de 2018, pero no fue seleccionado. Eduardo Cardona y Naisha Cancel fueron ascendidos a Junior Buyer en o antes de mayo de 2018.

De un examen minucioso de la *Oposición*, surge que Orsini Oliver negó los hechos propuestos²¹ relacionados a las distintas amonestaciones realizadas por el uso del celular, quejas de clientes, comunicaciones pocos profesionales, abandono de su área de

²¹ Véase hechos propuestos 18, 19, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 41 y 42.

trabajo, problemas con la asistencia y su horario de trabajo. Dichos actos de supervisión coinciden con fechas que iniciaron desde antes de mayo de 2018 y en su escrito no fueron propiamente objetados por el demandante. En particular, notamos que luego de admitir que recibió los referidos correos electrónicos de parte de sus supervisores, sobre reglas y políticas de la compañía que previamente conocía, contrario a ello, objetó a que se admitieran dichas propuestas de hechos. En su lugar y a pesar de aceptar que fue amonestado, ofreció su versión y excusas por las cuales entendía que no procedían las distintas comunicaciones de sus supervisores. Lo antes resulta insuficiente para derrotar que recibió las amonestaciones evidenciadas por los correos electrónicos y su propia deposición, que obran en el expediente. Sin embargo, el demandante objetó a la caracterización que el patrono realizó sobre la forma poco profesional que se desprende de su reacción escrita a dichos mensajes enviados por sus supervisores. Si bien es cierto que la caracterización o tono de un mensaje enviado por un correo electrónico, podría ser un elemento subjetivo, lo antes, no niega el hecho que Accenture, por conducto de los supervisores, comunicaron a Orsini Oliver, la insatisfacción e incumplimiento con directrices y alertaron sobre las normas empresariales que tenía que seguir. Por ello, entendemos que el TPI correctamente no consignó las propuestas 32, 34, 38, 42,59,60,64,69,71 y 82, sin embargo, debió dar por admitidos los hechos propuestos números 18²², 19²³,

²² Sostenido por el Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 35:12-21.

²³ Sostenido por el Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 80-82; Anejo 12, Prohibición uso de celulares.

29²⁴, 30²⁵, 31²⁶, 33²⁷, 35²⁸,36²⁹, 41³⁰, 56³¹, 57³²,58³³,61³⁴, 62³⁵, 63³⁶, 65-70³⁷, 72-81³⁸, y 83³⁹, respectivamente, los cuales se sostienen con la prueba documental bien identificada y unida al expediente. El demandante tampoco controvertió los hechos propuestos (números 29,30,31,33,35,36,37 y 41) los cuales se encuentran fundamentados por los correos electrónicos no objetados por el demandante, así como su propia deposición, y que establecen que los actos de supervisión iniciaron desde antes de la fecha de la presentación de la querrela original.⁴⁰ En particular,

²⁴ Sostenido por el Anejo 1, Deposition de Orsini, a las págs. 83:6-22, 84:3-4.

²⁵ Sostenido por el Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 189-190; Anejo 14, Correo Electrónico de David Guerra

²⁶ Sostenido por el Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 144:4-147:24; Anejo 15, Correos electrónicos de 21-23 de marzo de 2018.

²⁷ Sostenido por el Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 18; Anejo 16, Récord de Tardanzas.

²⁸ Sostenido por el Anejo 17, Amonestación de 26 de marzo de 2018; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2; Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 233:24 – 234:15.

²⁹ Sostenido por el Anejo 18, Correo Electrónico UTAS; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

³⁰ Sostenido por el Anejo 20, Correos Electrónicos PTO.

³¹ Sostenido por el Anejo 25, Correo electrónico 10 de julio de 2018; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

³² Sostenido por el Anejo 25, Correo electrónico 10 de julio de 2018; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

³³ Sostenido por el Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 172; Anejo 26, Correo electrónico Few Pointers.

³⁴ Sostenido por el Anejo 26, Correo electrónico Few Pointers.

³⁵ Sostenido por el Anejo 26, Correo electrónico Few Pointers.

³⁶ Sostenido por el Anejo 27, Correo electrónico Follow-ups and Tracker Updates; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

³⁷ Sostenido por el Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 199:19 – 200:3, 205; Anejo 28, Correo Electrónico Tracker updates. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 200:4-13; Anejo 28, Correo Electrónico Tracker updates. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 200:14-18. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 201:3-10. Anejo 28, Correo Electrónico Tracker updates. Anejo 28, Correo Electrónico Tracker updates.

³⁸ Sostenido por el Anejo 1, Deposition de Orsini, a la pág. 201:19 – 202:23. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 204:1-3. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 204:9. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 204:10- 15. Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 204:16 - 205:20. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 208:1-11; Anejo 29, Correo electrónico Counseling Recap; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2. Anejo 29, Correo electrónico Counseling Recap. Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 172:18 – 173:15, 177:12 – 178:10; Anejo 29, Correo electrónico Counseling Recap. Anejo 30, Correo electrónico Reminder and Guidelines; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2. Anejo 30, Correo electrónico Reminder and Guidelines; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

³⁹ Sostenido por el Anejo 31, Correo Electrónico Uncomfortable Situation.

⁴⁰ Véase hechos propuestos números: 29 sostenido por el Anejo 1, Deposition de Orsini, a las págs. 83:6-22, 84:3-4); 30 sostenido por el Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 189-190; Anejo 14, Correo Electrónico de David Guerra); 31 sostenido por el Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 144:4-147:24; Anejo 15, Correos electrónicos de 21-23 de marzo de 2018); 33 sostenido por el Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 18; Anejo 16, Récord de Tardanzas); 35 sostenido por el Anejo 17, Amonestación de 26 de marzo de 2018; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2; Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 233:24 – 234:15); 36 sostenido por el Anejo 18, Correo Electrónico UTAS; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2); 37 sostenido

debemos destacar que surge de los hechos consignados, correctamente por el TPI, que en abril de 2018, el supervisor Iyam Arroyo le envió un correo electrónico a Orsini Oliver informando que un cliente (UTAS) le había solicitado información que se debía incluir en el workflow pero no lo había hecho.⁴¹ Es de notar que Orsini objetó este hecho propuesto por Accenture, sin embargo, luego fue correctamente admitido por el TPI como uno incontrovertido.

Con relación a la solicitud de licencia para ausentarse el 4 de mayo de 2018, el TPI consignó en los hechos 39 y 40 que la solicitud se realizó y fue aprobado, pero el supervisor Iyam Arroyo, solicitó que Orsini Oliver coordinara “con Eduardo” para así identificar la persona que lo estaría cubriendo durante su ausencia.⁴² A pesar de admitir lo anterior, el TPI rechazó el hecho propuesto número 41 que versa sobre el mismo asunto y se encuentra fundamentado por los correos electrónicos, que obran en el expediente.⁴³ De un examen sosegado de la objeción de Orsini Oliver, sobre el hecho propuesto número 41, surge que el demandante reconoce que recibió el mensaje toda vez que admitió que contestó el correo electrónico enviado por Arroyo mediante el cual le informa que no siguió instrucciones al no comunicarse con Eduardo. Situación similar se observa con relación a los hechos propuestos 43⁴⁴, 44⁴⁵, 46⁴⁶, 47⁴⁷ y 48⁴⁸. En estas el demandante acepta que Naisha Cancel le envió dos correos electrónicos el 10 y 14 de mayo de 2018 con copia a Yaritza Rosario y Judith Hernández en seguimiento a unos trabajos. De la deposición de Orsini Oliver surge que éste no se opuso al

por el Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 190:22-23, 193:16 - 194:11; Anejo 19, Correo Electrónico 30 de abril de 2018) y 41 sostenido por el Anejo 20, Correos Electrónicos.

⁴¹ Véase hecho propuesto número 37, consignado por el TPI como número 37 a la página 38 de la Resolución recurrida.

⁴² Véase anejo 20 págs. 319-320.

⁴³ Véase Anejo 20 pág. 246.

⁴⁴ Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 195:18-24, 196:17 - 197:9, 199:14-15; Anejo 21, Correos Electrónicos Tracker Updates.

⁴⁵ Véase Anejo 21 pág. 321.

⁴⁶ Véase Anejo 21, Correos Electrónicos Tracker Updates.

⁴⁷ Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 198:16-22.

⁴⁸ Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 197:10 - 198:6.

contenido de los mensajes, sino que se comunicó con Arroyo para informar que objetaba a que Cancel fuera quien se lo enviara. Lo antes no impugna la existencia de las comunicaciones efectuadas, que surgen del expediente, por lo que el TPI debió aceptar los referidos hechos propuestos como incontrovertidos.

Con relación al tema de la querrela original presentada por Orsini Oliver, no está en controversia que al principio del mes de mayo de 2018 Orsini presentó la misma ante Recursos Humanos o área denominada “Employee Relations”. Surge de la deposición de Orsini Oliver y de Maija Díaz (la investigadora) que la querrela original versa sobre la presunta mala gerencia, la denegatoria a la petición de ascenso solicitada por Orsini Oliver y su queja de que Naisha Cancel fuera promovida al puesto de junior buyer. Tampoco está en controversia que, el demandante aceptó como un hecho incontrovertido (número 53) que no fue hasta el día 31 de mayo de 2018 que “aclara” por escrito que la queja iba dirigida a Raymond Torres, Arroyo y Judith Hernández por mala gerencia y contra Naisha Cancel por hostigamiento.

Es preciso señalar que de los hechos consignados (85 a y b) surge que, a petición de Maija Díaz (la investigadora), Orsini Oliver presentó un escrito sobre los sucesos (“timeline”) y documentos, en apoyo a su queja ante “Employee Relations”. En su oposición a la moción de sentencia sumaria, Orsini Oliver, negó los hechos propuestos 85 c,d,e,f,g,h⁴⁹, por la caracterización ofrecida por la demandada. Sin embargo, reconoció que la lista representa los documentos que acompañó junto a su “timeline” y resumen de sus alegaciones, dirigido a Maija Díaz. El expediente claramente sostiene

⁴⁹ Véase Anejo 34, Correo electrónico Another issue; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2. Anejo 35, Correo electrónico Second email. Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2. Anejo 36, Correo electrónico Attendance and PTO Performance. Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2. Anejo 37, Correo electrónico PTO (Instructions not followed). Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2. Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 169:2-6. Anejo 26, Correo electrónico Few Pointers. Anejo 38, Correo electrónico 13 de julio de 2018.

que Orsini Oliver anejó dichos documentos a su escrito, de hecho, así lo admite en su escrito en oposición,⁵⁰ por lo que el TPI debió consignar la lista de documentos (sin caracterizaciones) como hechos incontrovertidos.

Luego de presentada la querrela en mayo de 2018, surge del expediente que los días 21 de junio de 2018 y luego el 12, 13, y 17 de julio de 2018, Orsini recibió correos electrónicos sobre uso indebido de su celular, la falta de seguimiento con los vendedores, entre otros asuntos, relacionados a los *trackers* y falta de suplir información para revisión, entre otros.⁵¹ Examinado los hechos propuestos sobre las comunicaciones efectuadas en dichas fechas, los mismos no fueron debidamente controvertidos por Orsini Oliver. A esos efectos colegimos que de los correos electrónicos y la deposición del demandante surge que los hechos números 56⁵² y 57⁵³, 58⁵⁴, 59⁵⁵, 61⁵⁶, 62⁵⁷, 63⁵⁸, 65⁵⁹, 66⁶⁰, 67⁶¹, 68⁶², 69 y 70⁶³, 72⁶⁴,

⁵⁰ Véase Apéndice pág. 490.

⁵¹ Véase hechos propuestos números 56-79. Debemos señalar que, de nuestro análisis de la *Oposición a la moción de sentencia sumaria*, coincidimos con el TPI sobre el hecho propuesto número 55, por entender que no procede adoptar como hecho incontrovertido lo expresado al supervisor Arroyo por un tercero no identificado. El hecho propuesto fue mencionado en un interrogatorio sin incluir copia del supuesto correo electrónico recibido por Arroyo por un compañero de labores no identificado, por lo que la evidencia resulta insuficiente. A pesar de reconocer que el TPI incidió al adoptar esta propuesta como un hecho, entendemos que dicho error no nos obliga variar nuestro dictamen en este caso.

⁵² Véase Anejo 25 pág. 346.

⁵³ Véase Anejo 25, Correo electrónico 10 de julio de 2018; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

⁵⁴ Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 172; Anejo 26, Correo electrónico Few Pointers.

⁵⁵ Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 170:12.

⁵⁶ Véase Anejo 26, Correo electrónico Few Pointers.

⁵⁷ Véase Anejo 26, Correo electrónico Few Pointers.

⁵⁸ Véase Anejo 27, Correo electrónico Follow-ups and Tracker Updates; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

⁵⁹ Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 199:19 – 200:3, 205; Anejo 28, Correo Electrónico Tracker updates.

⁶⁰ Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 200:4-13; Anejo 28, Correo Electrónico Tracker updates.

⁶¹ Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 200:14-18.

⁶² Véase Anejo 1, Deposition Orsini, a la pág. 201:3-10.

⁶³ Véase Anejo 28, Correo Electrónico Tracker updates.

⁶⁴ Véase Anejo 1, Deposition de Orsini, a la pág. 201:19 – 202:23.

73⁶⁵, 74⁶⁶, 75⁶⁷, 77⁶⁸, 80 y 81⁶⁹, 83⁷⁰ debieron ser admitidos por el TPI.

Con relación al hecho propuesto 91⁷¹ surge del expediente que, Maija Díaz le comunicó, mediante correo electrónico de 24 de julio de 2018 a Orsini Oliver que, luego de investigar seriamente su querrela, la compañía determinó cerrar el caso por falta de prueba. En su intento de rebatir este hecho propuesto, el demandante se limitó a cuestionar la supuesta falta de prueba y lo calificó como una burla. Lo antes resulta insuficiente para derrotar el hecho que establece la fecha en la que la empresa le notificó el cierre de la investigación. Por ello estimamos que el TPI debió admitir este hecho propuesto como uno incontrovertido. De igual forma, observamos que, a pesar de que surge del expediente y la deposición que Naisha Cancel presentó su propia querrela contra Orsini el 24 de junio de 2018 y la misma fue cerrada el 3 de agosto de 2018, el TPI incorrectamente rechazó los hechos propuestos 92⁷² y 97⁷³. Surge además del expediente que, recursos humanos efectuó una investigación en torno a la expresado por Judith Hernández sobre la conducta de Orsini Oliver. Lo antes no fue propiamente controvertido por el apelante, por lo que el TPI debió consignar el hecho propuesto número 98⁷⁴. El demandante no logró rebatir que ella envió un correo electrónico el 13 de julio de 2018 ante Raymond

⁶⁵ Véase Anejo 1, Deposición Orsini, a la pág. 204:1-3.

⁶⁶ Véase Anejo 1, Deposición Orsini, a la pág. 204:9.

⁶⁷ Véase Anejo 1, Deposición Orsini, a la pág. 204:10- 15.

⁶⁸ Véase Anejo 1, Deposición Orsini, a la pág. 208:1-11; Anejo 29, Correo electrónico Counseling Recap; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

⁶⁹ Véase Anejo 30, Correo electrónico Reminder and Guidelines; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2

⁷⁰ Véase Anejo 31, Correo Electrónico Uncomfortable Situation.

⁷¹ Véase Anejo 39, Correo electrónico ER Follow up.

⁷² Sostenido por el Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

⁷³ Sostenido por el Anejo 42, Correo electrónico 3 de agosto de 2018. H. Investigación en torno a la conducta impropia del demandante y despido con justa causa.

⁷⁴ Sostenido por el Anejo 23, Deposición de Maija Díaz a las págs. 59:17 -60:4; Anejo 43, Correo electrónico 19 de julio de 2018; véase además Anejo 44, Correo electrónico Confrontation; Anejo 45, Notes 19 de julio de 2018; Anejo 31, Correo electrónico Information Requested; Anejo 8, Contestación de Accenture al Interrogatorio Núm. 2.

Torres porque se sentía intimidada por el demandante por este ser irrespetuoso, que creaba un ambiente hostil e incómodo de trabajo y que volvió a verlo utilizando un celular en contravención de las reglas de Accenture, pero no se atrevió a decirle nada. Añádase a ello que, el demandante aceptó y el TPI consignó como hecho incontrovertido número 102, que Accenture le comunicó a Orsini Oliver, por conducto de Iyam Arroyo, que estaba pendiente una investigación administrativa por lo que se encontraba suspendido de empleo, pero no de sueldo. De igual forma, el demandante aceptó como un hecho incontrovertido que se presentó el 17 de agosto de 2018 al lugar de trabajo y no le permitieron acceso y no se marchó hasta que le entregaran su chaqueta y audífonos. El demandante objetó el hecho propuesto que establece que fue despedido el 21 de agosto de 2018 por razón de no estar de acuerdo con la determinación. Sin embargo, lo antes nos resulta insuficiente para derrotar el hecho propuesto número 107⁷⁵, sostenido con la prueba que obra en el expediente, ya que establece que Orsini Oliver fue despedido de su empleo ese día.

Habiendo cumplido con la primera parte del análisis *de novo* concluimos que el TPI incidió al no reconocer múltiples hechos como incontrovertidos según antes reseñado. Ante este cuadro fáctico nos corresponde determinar si persisten controversias medulares que impidan la solución sumaria de la presente causa. Contestamos en la negativa. Al realizar el ejercicio de análisis jurídico riguroso sobre las mociones presentadas por las partes junto a los anejos voluminosos, distinto al foro primario, concluimos que efectivamente no están presentes controversias de hecho medulares que impidan la solución del caso por la vía sumaria. Distinto a lo expresado por el foro primario, somos de la opinión, que las tres

⁷⁵ Anejo 1, Deposition Orsini, a las págs. 219-220; Anejo 48, Personnel Memorandum; Anejo 49, Correo electrónico Accenture Termination Information.

supuestas controversias identificadas por dicho foro *a quo* no constituyen controversias de hecho, sino controversias de derecho que se atienden mediante la aplicación de la ley y la jurisprudencia. De otra parte, cabe resaltar que el Tribunal Supremo ha determinado que el mecanismo de sentencia sumaria puede ser utilizado para disponer de una reclamación laboral. Ello es así, toda vez que, el Alto Foro, en reclamaciones que pudieran requerir elementos subjetivos de intención, ha permitido la aplicación de este mecanismo procesal, cuando no se reflejan controversias materiales de hechos. Véase *Ramos Pérez v. Univisión*, supra a la pág. 223 citando a *López v. Miranda* 166 DPR 546 (2005). En este sentido le asiste la razón al apelante en su segundo señalamiento de error.

Por todo lo antes y estando en posición, nos corresponde atender el tercer señalamiento de error y así determinar la procedencia de las causas de acción sobre hostigamiento sexual, represalias y despido injustificado, respectivamente. Veamos.

Hostigamiento Sexual:

De un análisis de la secuencia de eventos que surgen del expediente, y según demuestran los hechos incontrovertidos, los supuestos acercamientos no deseados por parte de Naisha Cancel hacia Orsini Oliver cesaron en diciembre de 2017. La presentación de la querrela original fue a principios de mayo de 2018. Según admitió el demandante, su querrela original se limitó a los temas de mala supervisión y la denegatoria a su solicitud en ascenso al puesto de Junior Buyer. No fue hasta que conversó con la investigadora (sobre su querrela original) cuando informó (vía telefónica) sobre lo ocurrido con Naisha Cancel durante el periodo que concluyó en diciembre de 2017 y lo categorizó como hostigamiento sexual. Ahora bien, de un examen sosegado de la demanda emendada, la oposición a la sentencia sumaria, y los documentos anejados, no surge evidencia suficiente que demuestre la conducta constitutiva de

hostigamiento sexual. El apelante sostiene que lo antes se debe a que nos encontramos ante una insuficiencia de la prueba para sostener la causa de acción sobre hostigamiento sexual. Le asiste la razón. Nos explicamos.

Es preciso destacar que conforme se reiteró en *Ramos Pérez v. Univisión*, supra a las págs. 217-218, citando a *Medina v. M.S. & Química P.R. Inc.*, supra, nuestro Alto Foro adoptó el modelo de sentencia sumaria por insuficiencia de prueba reconocido en la esfera federal. Véase *Celotex Corp. v. Cartrett* 477 U.S. 317 (1986). Como bien mencionamos anteriormente, dicha solicitud procede cuando la parte demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso y como cuestión de derecho procede la desestimación de la reclamación. Para disponer de la causa por falta de prueba sobre hechos esenciales para probar la causa instada, se le tiene que proveer amplia oportunidad al promovido para realizar descubrimiento de prueba adecuado y, a pesar de ello, no cuenta con evidencia admisible suficiente para probar por lo menos un elemento indispensable para su caso. *Ramos Pérez v. Univisión* supra a la pág. 218.

Basado en lo anterior, procedemos a examinar lo que surge del expediente y lo presentado por Orsini Oliver, para sustentar su causa de acción sobre hostigamiento sexual. En particular, procedemos a resaltar lo que surge de la querella original, el informe escrito (“timeline”) que presentó el demandante ante la investigadora de su querella, la deposición del propio demandante, correos electrónicos, así como las deposiciones de otras personas, que surgen como anejos a su *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria*.

De un examen de los hechos consignados, que no están en controversia, Orsini Oliver expuso (en su querella original), su insatisfacción con los actos de supervisión y la denegatoria a su

solicitud de ascenso. En atención a lo anterior, la investigadora Maija Díaz, sostuvo una conversación telefónica y durante la misma Orsini Oliver le indica que fue hostigado, por lo que Díaz le pidió que plasmará por escrito un “timeline” y los hechos alegados. A continuación, resaltamos varios párrafos de dicho escrito⁷⁶ que versan sobre dicho tema:

December 2016

Naisha Cancel began to “train” me and another machining partner on how to create PO’s on SAP. A friendly working relationship developed. Other than having lunch now and then, there was no seeing each other outside work. The only time it happened was immediately after work when a couple of people who I just met as I just began to work there, went to a gas station close to work for a drink. There she expressed her wanting to have something more than a work relationship, to which I immediately replied that I was not available for this. I had a relationship with somebody from work before when I was younger and know better than trying that. She was not happy about it, but still I tried to keep the work relationship and communication open. Every time I tried to do this, she saw it as if I was trying to get close, even after repeatedly stating that only a work relationship was the goal. She began to question why I didn’t talk to her on weekends and out of office hours, again, after explaining why for a couple of times now. It became stressful to receive messages you would receive from a jealous girlfriend from years from someone that you haven’t even gone out with, so I decided to just tell her that it was enough, that anything work related I would be available but nothing else. Here is where everything began, the gossiping the telling everyone lies, saying we were boyfriend/girlfriend, that I was bad, making people feel if she saw them talking to me just because they were not backing her up, just like High School. Everyone was new back then and she always portrayed this “good girl” persona and I was kind of serious, so everyone assumed her lies were real, it wasn’t until people started asking what happened that people started to steer away from her and knowing what she talked about them just for talking to me. I’m now 35 years old, so you can imagine how tiring and immature all this is. [...].

October 2017-January 2018

We traveled to San Antonio, Texas because of the hurricane and continued working there for the next 3 months, I was 4 months there as I was the first to arrive and the last to leave from spot buy. There I trained the whole group from San Antonio on spot buy, along with a couple of buyers that came later. Of course, after seeing we were getting along with everyone and helping

⁷⁶ Véase Apéndice págs. 326-330.

everyone as well as receiving the hospitality and help moving around San Antonio, she was sent to intervene with the people we were already training. The [s]an Antonio buyers kept calling us to help (me and two other buyers) because they didn't like her attitude and didn't seem as involved in getting them up to speed in the process as we were. The time I spent in San Antonio I received t[o] new text messages from her trying to communicate outside work. I ignored the messages. In San Antonio a lot of my colleagues and I understood the close relationship some people from management had with certain employees and other management. We all learned that we are not working in the Accenture way we lived in San Antonio, there was no problems, retaliation, gossiping, labor harassment by senior buyers or management or anything like that, very different to PR. [...].

January 2018

After Yildaris Medina left, I have felt the harassment and the preferential treatment for the group of close friends of management. I have been emailed about tardiness when I have never been late, never have I taken time from my time-card because of tardiness and the person they have taking "attendance" is one of the group of close personal friends of Ray and Neysha.

Iyam Arroyo has sent various email regarding things I have never before been warned o reprimanded before. I asked for PTO once and was asked to leave everything in order which I already had, I left even the access to my email with the focal and Jr buyer Yaritza Rosario, all my parts up to date and everything in place. The day of my PTO I received an email saying that he talked with Eduardo Cardona, the newly promoted focal and he said that I didn't do anything and didn't tell him I wasn't going to come. The day before leaving I discussed with the whole electronics group, as we seat very close, what my plans were and where I was going. Next time I saw Eduardo I asked him if this was true and he said no and that he knew I was not coming. I have the emails where I answer to Iyam that if he is implying that Eduardo is lying that he should let me know so I can resolve this, he did not answer this.

There was a situation where putting people in management positions or supervisory positions, without any experience of touch with people only creates problem for the company as it has been more than proven that leads and people on supervisory roles don't have the slightest experience of the most basic HR knowledge.

Judith Hernandez has been constantly getting in my work unnecessarily, asking for follow ups when they are not due, calling suppliers and constantly doing effort on the simplest things which suppliers probably don't appreciate. We are forced to maintain a daily tracker perfectly as a priority even over making PO's of resolving arising problems with the parts that come up everyday. Tracker that is made for them to report, and anything that makes the job easier for them falls as a responsibility for us and more procedures on spot buy. We are now receiving emails everyday from people

assigned to check our trackers that have to be up to the minute. [...].

All this was after another bad manager decision was made. My back up buyer and who I was a back up to, had just quit. While everyone on the team had 10 parts each, she gave the order to transfer all 10 parts from her tracker to me, plus the 15 that came in that Monday, plus mine, making me have 50+ parts to work. The team saw this and very wisely we all decided to distribute the parts evenly. She then proceeded to assigned Neysha Cancel as the person to review my work and tracker. A person with not only less experience, a bad record even with the client as she has been reprimanded before for shoes, and walking while texting by the client, but above all, a person that had a past issue where she has shown a lack of professionalism only allowed in here. She knows about all this and even when there are more people doing this assignment, she decided to purposely put me under her. When I refused to answer an email from Neysha asking about my work and asking for unnecessary follow ups, I replied with that same argument, that it was unnecessary. Judith wrote an email to Iyam asking him to address him as I was being uncompliant I guess. When I refreshed Iyam memory about it he said I would be changed of course when I mentioned going through HR. [...].

De otra parte, surge de la deposición del demandante lo siguiente:⁷⁷

R Pues, con Naisha empezó todo cuando ella... cuando nosotros llegamos allí, llegamos el grupo de “Machining”. Éramos Rafael, Irving, Ricardo y yo. Pues, estábamos nuevos. Ella llevaba unos meses allí y ella misma se ofreció a darnos “training”, como a... “Si tienen dudas me preguntan, vengan”... y venía y se sentaba al lado de nosotros y nos enseñaba.

P Usted dice que ella se ofreció. ¿Usted sabe si a ella le asignaron la tarea de darle “training”?

R No. En esos momentos, no. No.

P ¿Usted está seguro que...

R Yo estoy seguro que no.

P Okey.

R A ella se lo asignaron después, cuando llegaron el segundo grupo. Con nosotros no se lo asignaron.

P Okey. ¿Y que pasó?

R Pues, nada. En el entrar y entrenar, pues... Nada. Una relación laboral normal. Si habían mensajes y... mensajes de texto, qué sé yo, como que... Normal. Una... cordial.

Un día salimos del trabajo y John, ella, Wilmarys dijeron que iban a tomar unas cervezas de camino... el camino que yo cogía para mi casa, en una gasolinera, “so”, fuimos allí.

⁷⁷ Véase Apéndice págs. 561-575.

De momento Wilmarys y John se tuvieron que ir, nos dejaron allí. Entre... pues, hablando y hablando, pues, ella me expresó como que tenía algún gusto y ... pues, hubo un intento de dar un beso. Yo aguanté y le dije, "Mira, ya ... yo estoy aquí nuevo, yo estoy empezando a trabajar, yo no quiero problemas. Yo no veo nada de malo, porque yo estoy soltero; tú, asumo que estás soltera, "so"... Pero yo no voy a hacer nada. O sea, yo no voy pa' esto, no voy a llevarlo a más nada. O sea, yo no voy a tener una relación".

Ella me dijo, "Ah, no. Pues, si no es así, pues, no". Y yo, pues, dije, "Pues, perfecto. Pues, no. Ya estamos claros. Y yo dije que si no era así, pues, no. Y tú dijiste que no; pues, no. Estamos". Okey.

Como quiera, parece que ella se molestó. Estuvimos uno o dos días que no hubo interacción. Luego, pues, poco a poco empezó con los "buenos días", con esto, con lo otro.

P Cuando usted me dijo ahorita, y para... y perdone que lo interrumpa, que ella tenía "algún gusto", ¿qué es lo que usted quiere decir con eso, qué fue lo que le dijo?

R Que yo le gustaba.

P ¿Ella le dijo, "Tú me gustas"?

R Sí, Sí. O sea, estaba... Sí.

P ¿Eso fue lo que le dijo?

R Claro.

P ¿E intentó darle un beso?

R Sí. O sea, y yo "Pues, no" ...

P ¿Y usted qué le dijo?

R Como que, "Mira, vamos a hablar primero. Esto es lo que hay", pa, pa, pa. "Yo no" ... "Si eso es lo que estás buscando, yo no estoy para eso. Tú dices y estamos; y no pasa nada". "Okey. Pues, no." Porque ella sí quería una...

P ¿Y siguieron dándose las cervezas o...

R No, yo me fui. Yo me fui. Nos fuimos los dos.

P Okey.

R Y por eso digo, después, días después no... o sea, no hubo... o sea, estaba incómodo. No hablamos uno o dos días. Después con un "buenos días" o algo así, pues, me empezó... pues, empezamos otra vez. Pero hablar bien cordial, fue... no nada de lo amigable que había antes.

P Explíqueme. No entiendo. Nada de lo... usted dice fue bien cordial, pero nada de lo amigable.

R Bueno, que cordial. De que "buenos días", de que esto, como cualquier otro compañero de trabajo, pero no de que chistecitos, ni "Te envío esta foto para que te rías de un meme" o lo que sea.

P Okey.

R Esas cosas así.

Luego de eso, pues nada, como te dije, empezaron otra vez los mensajes, y qué sé yo. Vi que otra vez estaban...

P Empezaron... No me había dicho eso. ¿Empezaron otra vez los mensajes luego de esa...?

R Sí. Con los buenos días.

P Ajá.

- R Pues, cordiales.
- P Cordiales. ¿Y después?
- R Okey. Y empezaron como a subir otra vez de tono, a donde estaba anteriormente; y ahí, pues, como que... le volví a recordar como que, "Mira, vamos. Ya hablamos de esto, 'so'"...
- P ¿Cuándo fue eso?
- R No... no sé no puedo tener fecha de un mensaje de hace...
- P Pero los mensajes usted me los produjo.
- R Algo, sí.
- P ¿Todos?
- R Bueno, no la conversación completa de dos años.
- P ¿Pero tiene los de los dos años?
- R Tendría que buscarlos, pero no sé. Eso yo lo saqué hace muchísimo tiempo para dárselos a...si Recursos Humanos lo necesitaba, pero ni eso.
- P Sí. Mi pregunta es si usted tiene todavía al día de hoy todos los textos que intercambié con ella.
- R No sé si tengo todos los textos...
- P Okey.
- R ... porque yo saqué lo más importante. Ya yo he cambiado teléfono ya dos veces. O sea, no... no... no sé si tengo récord.
- P Pues, yo necesito que usted verifique exactamente qué es lo que tiene y se asegure de preservarlo y dárselo a su abogado. Todo lo que tenga disponible con... de intercambios de textos con Naisha Cancel.
- R Perfecto.
- P ¿Eso era a través de WhatsApp, a través de Messenger, a través de textos? ¿Cómo era?
- R Usualmente era por texto. Hubo también por... uno que otro por Messenger... por WhatsApp, pero eso al... quité la aplicación y no... ya no tengo...
- P ¿Al qué?
- R Al no tener la aplicación, al borrarse la aplicación al cambiar de teléfono, no lo tengo...
- P ¿Usted tiene su número allá abajo?
- R Sí.
- P Okey. Yo le voy a pedir que lo ponga acá arriba, por favor. Gracias.
Yo tengo que saber qué es todo lo que usted está mirando al momento que me está contestando las preguntas. Por eso...
- R Está cerrado.
- P Está bien. Para que no hayan malos entendidos. Su abogado entiende. Es para que no vaya a abrir el teléfono mientras me está contestando.
- LCDO. MOLINA: No hay problema
- [...]
- R No, no. En WhatsApp no tengo... si tengo, no tengo mucho, porque no... no sé, al darle "update" a la aplicación o algo así no tengo mensajes de... no tengo "history" de eso. Yo no los grabo.
- P Déjeme hacerle la pregunta otra vez.
Las conversaciones que usted tuvo con ella, ¿incluyeron...

- R Pudo haber habido...
- P ...en WhatsApp?
- R Estaba en WhatsApp, pero yo tenerlas, no.
- P ¿Pero pudo o estaba? ¿Cuál de las dos?
- R No sé. Porque uno habla por todos lados. No sé... yo no puedo decir que en ese momento tenía WhatsApp y hablaba mucho por WhatsApp o mensaje de texto.
- P Okey. Pero ustedes se comunicaban por WhatsApp y se comunicaban por texto.
- R Pues, no te puedo decir que nos comunicábamos por WhatsApp porque no recuerdo. Pero por texto si me acuerdo.
- P ¿Y Messenger?
- R ¿Messenger de cuál?
- P No sé, Facebook o algo.
- R Sí. Pudo haber algo de Facebook en Messenger. El poco tiempo que la tuve en Facebook, sí.
- P Y cuando usted me dice que subió de tono, ¿a qué usted se refiere?
- R Pues, otra vez a volver a... como que sí, a intentar acercarse más de una relación laboral.
- P ¿Pero otra vez le dijo, “Tú me gustas, quiero salir contigo”?
- R No. Pero los mensajes son de que, “No me haces caso”, de que “Solamente me atiendes de 8:00 a 5:00”.
- Entiendo que es que quiere algo más, que no es el trabajo, cuando lo dice así literalmente “de 8:00 a 5:00”.
- P ¿Y entonces que sucedió? ¿No recuerda la fecha en que esto estaba pasando?
- R Fecha exacta, no. O darle el “timeline”, yo hice un “timeline” para cuando hablé con Recursos Humanos, pero no...
- P ¿Ese es el documento que está como en “Word Contract Changes”, que después le hicieron una serie de preguntas que usted las contestó en el mismo documento?
- R Entiendo que sí. Sí. Entiendo que sí.
- P Okey. ¿Qué más sucedió con Naisha?
- R Pues, nada. Ella empezó a tener... a hacer comentarios en el trabajo donde yo notaba que personas que usualmente eran amigables o cordiales conmigo de la nada dejaron de hablarme.
- Y me llegaron los comentarios de una persona con la que ella tuvo una discusión por una foto que se tomó conmigo, que ella le preguntó, no sé la palabra, le... le recriminó el haberse tomado esa foto contigo, que por qué se había tomado la foto conmigo, porque ella era su amiga, que cómo ella iba a hacerle eso. Y ella le dijo, “Es una foto, estaba mi esposo, estaba mi hija, yo no tengo por qué no tomarme una foto con él”. Y de ahí para adelante...
- P ¿Cómo se llama esta persona?
- R Wilmary.
- P Wilmary le dijo a usted que Naisha le había recriminado de que se tomó una foto con usted.

- R Yo vi cuando Naisha le dijo, “Vamos al baño”, y se la llevó y se fueron al baño. Cuando volvieron del baño...
- P ¿Usted no escucho la conversación?
- R No. Claro que no.
Pero Wilmary me lo... o sea, Wilmary vino y me dijo, “Ella me acaba de halar en el baño, me acaba de decir que por qué yo hice eso, eso y eso, que soy su amiga”. Y yo le dije, “Mira, yo no soy ninguna nena chiquita. Aquí no hay grupos ni nada. Yo simplemente me tomé una foto con él. Yo puedo tener una amistad con él. ¿Cuál es el”... Pues, no se hablaron más ellas de ahí para adelante.
- P ¿Ese fue el único comentario? Porque usted dice que ella hacia comentarios en el trabajo.
- R Diciendo que nosotros habíamos estado juntos, que nosotros habíamos tenido una relación, que yo le había hecho yo no sé qué, que la había... como que... para verse ella como una víctima que yo la había, o sea, echado a un lado. Esos fueron los comentarios.
- P ¿Quién le dijo eso?
- R Wilmary me lo dijo, que ella lo estaba diciendo. Y mucha gente después...
- P ¿Quién más?
- R No puedo decir nombres porque es tan...bueno, mucha gente... a decirme...
- P Pues, yo necesito que me diga los nombres.
- R Pues, no, no.
- P ¿No recuerda?
- R No recuerdo los nombres. Son... todo el mundo decía, “Sí, es verdad. Yo había escuchado que tú habías estado con ella.” Y todo el mundo que me preguntaba me decía, “Me dijeron que tú habías estado con ella”.
- P Okey. Usted me dice “todo el mundo”. ¿Quién es “todo el mundo”? ¿Recuerda o no recuerda?
- R No recuerdo los nombres.
- P ¿Hay algo que yo le pueda mostrar a usted para refrescarle la memoria de quiénes fueron las personas que le dieron a usted esta información de que ella estaba hablando de usted?
- R Perdona. No entendí la pregunta.
- P Que si hay algo que va a hacer que usted se recuerde.
- R No. Porque...
- P O sea, ¿la única persona que usted me puede dar por nombre es Wilmary?
- R Y Rubén. Perdón.
- R Rubén. ¿Rubén qué?
- R Colón.
- P ¿Qué le dijo Rubén?
- R También, porque... lo mismo.
Exactamente lo mismo.
- P ¿Qué le dijo? ¿Qué se había tomado una foto también?
- R Rubén está en la foto.
- P Okey. ¿Y fue lo mismo, le reprochó a Rubén por qué se había tomado la foto con usted?

- R No, no. Rubén, no. ¿Por qué le voy a un... o sea, no. Rubén ella sabe que es pana... es amigo mío. Ella no va a...
- P ¿Qué fue lo que le dijo Rubén a usted que había dicho Naisha?
- R Pues, que yo había estado con ella, que yo había tenido una relación con ella.
- P ¿Cuándo le dijo Rubén esto, Rubén a usted? ¿No recuerda?
- R No, fecha no.
- P Y lo de Wilmary, ¿cuándo fue que ella se lo comentó a usted? ¿Recuerda?
- R El día, eso no... no sé.
- P ¿Eso fue algo que se puso en Facebook...
- R No, no.
- P ... la foto...
- R Ah, sí. La foto, sí. En Facebook.
- P O sea, ella vio la foto en Facebook y...
- R Correcto.
- P O sea, que hay una fecha. ¿Usted tiene esa foto todavía?
- R Yo no la puse, yo. Pero puedo tener un "screenshot" de algo.
- P Okey. Aparte de Wilmary y Rubén, y esas veces que le hicieron eso, le comentaron a usted lo que Naisha había comentado, ¿alguna otra?
- R ¿Alguna otra persona?
- P Ajá. Que usted recuerde.
- R Que recuerde, no. Sé que hubo muchas personas que lo comentaron, pero nombres no recuerdo.
- P ¿Pero no recuerda ninguna ni nada en particular?
- R Nombre no recuerdo.
- P ¿Ni fechas tampoco?
- R Pues, la fecha exacta no voy a saber cuándo.
- P Okey. ¿Algo más que usted entienda que demuestra la falta de profesionalismo de Naisha?
- R Sí. El beso que me dejó en el carro, en el cristal del carro parqueado... estacionado en el trabajo.
- P ¿Y cómo usted sabe que fue ella?
- R Porque Wilmary estaba con ella.
- P ¿Y Wilmary le dijo a usted que había sido Naisha?
- R Claro. Y porque... bueno...
- P ¿Y por qué?
- R No, no. No hay prueba para lo que voy a decir ahora, pero es que más nadie en el trabajo, en mi trabajo tiene... en ningún lado, tiene razón para hacer eso.
- P ¿Algo más?
- R Los comentarios a diario que hacía con su grupo de gente, las miradas, el ambiente incómodo en el trabajo. Y el continuar enviando mensajes, cuando ya le había dicho que fuera... o sea, al principio ya le había ya que solamente profesionalmente, si tenía algo del trabajo, ya al final le dije, "Tu trabajo no tiene que ver con el mío hasta ahora, ´so´, vamos a mejor no hablar y ya, en general". Y los mensajes continuaron hasta... hasta que estaba en San Antonio, que eso fue a fin de año del año pasado.
- P ¿Y después de San Antonio pararon?
- R ¿Después de San Antonio? Sí, paró.

De los mensajes de texto⁷⁸ que obran en el expediente resaltamos lo siguiente:

Febrero 4, 2017

Gracias por borrarne de tû Facebook sabes amorcito...

Tu changuería es a otro nivel

Changieroa y no ser hipócrita son cosas Bn distintas

No nos hablamos, no nos miramos mutuamente como eso me hace hipócrita?

Exacto, no somos amigos pues ya no hay hipocresía de tenernos de “amigos” en fb, si tu tienes gente random en tu FB pues Bn por ti, la gente q yo tengo en fb si la veo y la saludo, so, puedes seg con comentarios etc, como si no escuchara.. Y tranquila q Rubén es mi es mi pana, no me tiene q pedir permiso para salir con ustedes.

Feb 28, 2017

Debido a tus malas caras de horita a ti te molesta cuando me paro a escribir algo en la pizarra?

O te incomoda?

Pq me va a molestar?

Como dije los gestos y suspiros

No, me pueden molestar muchas cosas en el trabajo, pero q te pares a escribir? No

Bueno si te molestan muchas cosas del trabajo pues no puedo hacer nada ahora el día que una de esas muchas cosas tenga que ver conmigo entonces me preocupo

No creo q te tengas q preocupar por eso

Mar 9, 2017

Acuérdate llevarte los audífonos mañana para que no te moleste cuando las demás personas además de tus amistades hablen en el trailer

Mar 25, 2017

Llevo un par de semanas esperando un buen momento para después de casi tres meses sin hablarnos simplemente decirte que a pesar de estar sentida contigo, creo que somos bastantes adultos como para poder ser cordiales mutuamente en el trabajo y por lo menos decirnos buenos días, pero cuando lo he intentado yo misma me freno para evitar que todo salga al revés pero nunca será un buen momento sow prefiero escribirtelo solo para que lo sepas

Por último, en aras de sustentar su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, el demandante presentó porciones de las deposiciones de Carlos Rubén Colón Rodríguez, Yildaris Cristina

⁷⁸ Véase Apéndice págs. 434-439.

Medina Blasini y Maija Díaz Manrínquez, respectivamente. En apretada síntesis resaltamos que, surge de la deposición de Colón Rodríguez que para julio de 2017 dejó de laborar en Accenture. En su testimonio se desprende que, con anterioridad a dicha fecha, Naisha Cancel se acercaba a Colón Rodríguez para indagar sobre Orsini. En cuanto a notas en el escritorio de “smiley faces” y el beso marcado en la ventana del carro de Orsini, el deponente expresó que “nadie la vio. Bueno yo no la vi, ni él la vio, pero se lo dijeron”.⁷⁹ De la deposición de la investigadora Maija Díaz se desprende, en síntesis, el manejo e investigación de la querrela. En particular surge que, como parte de la investigación entrevistó a Naisha Cancel, Iyam Arroyo, Rafael Ortiz, Raymond Torres, Yildaris Medina y Eduardo Cardona. Es de notar que la investigadora puntualizó lo siguiente:

“Sí entrevistamos a todas las personas que le comenté al principio. A cada una de esas personas, este, pues se le planteó lo que el empleado venía... o sea, no se le planteó, se revisó con esas personas lo que el empleado había levantado en cada caso eh, que como dije en principio, no es un complaint de sexual harassment únicamente el sexual harassment fue comentado al pasar. El complaint del empleado era porque él estaba levantando que alguien había sido promocionado cuando él consideraba que esa persona no, no tenía las competencias; Y nos dijo que un año anterior él se había sentido acosado por esa persona, que él estaba diciendo que no tenía las competencias, según su perspectiva. Eh nosotros evaluamos pues todas las complaints que él tenía contra Iyam Arroyo, este, y en contra de Raymond Torres, en cuanto a leadership style, management style.”⁸⁰

En cuanto a la deposición de Yildaris Medina Blasini, se destaca que participó de las entrevistas para seleccionar empleados para ocupar el puesto de Junior Buyer en ascenso y nunca habló con Orsini Oliver sobre las demás entrevistas o los candidatos seleccionados y la puntuación. Medina Blasini fue la supervisora de Orsini Oliver para el periodo del huracán María cuando se trasladaron a San Antonio, Texas, y se ubicaron las áreas de trabajo en “trailers”. Ella se fue de Accenture en marzo de 2018. En cuanto

⁷⁹ Véase Apéndice págs. 969-971.

⁸⁰ Véase Apéndice pág. 903.

a la presunta situación con Naisha Cancel, afirmó que los chismes que recibía de que ellos no tenían una relación buena ocurrieron antes de las entrevistas de verano del 2017. Expresó que, la relación entre ellos era “como compañeros que tienes que estar invisible. Literalmente, uno estaba en una esquina y el otro estaba en la otra”. Y a esto afirmó que lo vio personalmente. Añadió que no tenía conocimiento personal de lo que había ocurrido entre ellos.⁸¹

De un análisis sosegado de la totalidad de los escritos, y documentos presentados por Orsini Oliver, colegimos que el demandante no demostró los elementos fundamentales para sostener su causa de acción por hostigamiento sexual. Como bien expuso Accenture y fue admitido por el demandante, mediante un documento intitulado Core Values (Respecting the Individual) y el Code of Business Ethics, Accenture notifica a sus empleados su política para prevenir y prohibir el hostigamiento sexual en su empresa, entre otros.⁸² El hostigamiento sexual se define como acercamiento sexual no deseado, solicitud de favores sexuales, y conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que crea una atmósfera ofensiva y hostil de trabajo. De otra parte, la Ley 17, *supra*, dispone que el hostigamiento sexual en el empleo consiste en acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de ciertas circunstancias antes expuestas.

De un examen concienzudo de la totalidad de lo expuesto y presentado por el demandante, no identificamos aquellos comportamientos o circunstancias que denoten que la conducta indicada se haya convertido en una condición del empleo de Orsini Oliver. El propio demandante admitió que después de su regreso de San Antonio, después del huracán María, toda la comunicación

⁸¹ Véase Apéndice págs. 801-810.

⁸² Véase Apéndice págs. 260 – 266 y págs. 289-292.

sobre una relación fuera del trabajo “paró”. Con relación a lo indicado por Orsini Oliver en su “timeline” relacionado a la supuesta asignación de Naisha como supervisora, el propio demandante admite en su moción que “Naisha nunca fungió como supervisora”.⁸³ Sobre el tema de la persona llamada “Nita”, surge de la deposición del demandante que éste se acercó a ella porque iba hacer una querrela después del primer round de entrevistas para el ascenso al puesto de junior buyer porque no fue escogido.⁸⁴ Añádase a ello que no observamos de los mensajes de texto que obran en el expediente⁸⁵ o en las deposiciones de Carlos Rubén Colón Rodríguez, Maija Díaz Manríquez, Yildaris Cristina Medina Blasini o del propio demandante, algún comportamiento no deseado como las bromas, alusiones, comentarios o insinuaciones de carácter sexual hechas en el taller de empleo como tampoco un incidente constitutivo de hostigamiento sexual según definido en ley.

Por ello, como cuestión de derecho, concluimos que nos encontramos ante un caso de insuficiencia de la prueba que obliga la desestimación de esta causa de acción. Arribamos a tal conclusión, luego de examinar *de novo*, la totalidad del expediente y la normativa aplicable. En particular, según antes expuesto y conforme establece el Tribunal Supremo en *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc.*, supra, para que prospere una solicitud de sentencia sumaria por insuficiencia de la prueba, constatamos que en este caso se dio amplia oportunidad para descubrimiento de prueba y a pesar de ello, el demandante no cuenta con la evidencia suficiente para demostrar los elementos esenciales de esta causa de acción por lo que como cuestión de derecho procede la desestimación de la reclamación según presentada.

⁸³ Véase Apéndice pág. 491.

⁸⁴ Véase Apéndice pág. 621.

⁸⁵ Véase Apéndice págs. 433-439.

De otra parte, Accenture sostiene que la causa de acción sobre hostigamiento sexual se encuentra prescrita, por entender que el último suceso alegado por el demandante ocurrió en diciembre de 2017 y la demanda enmendada fue presentada el 16 de septiembre de 2019 con el propósito de incluir referencia a la Ley 17, *supra* y la Ley 69, *supra* sobre hostigamiento sexual. De una lectura de la demanda original, interpuesta el 28 de octubre de 2018, surge una alegación de represalias por denunciar acoso sexual. Por ello y desde el punto más favorable a la parte demandante, concluimos que no procede la desestimación del pleito de marras por falta de jurisdicción. No obstante, y según discutido en nuestra exposición anterior, somos de la opinión que, ante la insuficiencia de la prueba presentada, procede, como cuestión de derecho, la desestimación de esta causa de acción con perjuicio.

Represalias y Despido Injustificado

Con relación a las causas de acción instadas por Orsini Oliver, al amparo de Ley 115, *supra*, y Ley 80, *supra*, Accenture plantea que el TPI incidió al no evaluar la totalidad del expediente y el conjunto de eventos o circunstancias que surgen en este caso a la luz de la normas estatutarias y jurisprudencia aplicables. Aduce que, de un análisis ponderado de los hechos incontrovertidos y el derecho aplicable, es forzoso concluir que en este caso no se reúnen los elementos constitutivos de represalias y un despido injustificado. Le asiste la razón.

Según la norma jurídica antes expuesta, el demandante logró establecer un caso *prima facie* por represalias debido a que la acción protegida resultó ser la presentación de la querrela en mayo de 2018 y que, subsiguientemente, fue despedido de su empleo. Según la normativa antes expuesta, una vez se establece el caso *prima facie* de represalias, el Tribunal deberá sopesar si el patrono demandado fundamentó su acción de despido por justa causa y que su acción

no fue por razón ilegítima o discriminatoria. 29 LPRA sec. 194a (c). Ahora bien, tras realizar nuestra cuidadosa revisión del voluminoso expediente ante nos, y examinar lo resuelto en *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, colegimos que el criterio de proximidad en tiempo no nos resulta suficiente para establecer el nexo causal requerido, en este caso.

De nuestra evaluación *de novo* de la petición sumaria y la oposición instada, podemos colegir que el demandante no logró establecer la relación entre el acto de querellarse y los subsiguientes actos de supervisión realizadas por el patrono y el despido del demandante. Como se sabe, el Tribunal Supremo ha establecido que no hay impedimento para que un patrono efectúe actos de supervisión aun cuando se encuentra pendiente una querrela interpuesta por el empleado supervisado. *S.LG. Rivera Carrasquillo v. A.A.A 177 DPR 345, 367 (2009)*. Es decir que el estatuto especial sobre represalias no figura como un escudo para los empleados frente a los actos de supervisión en el curso ordinario de las operaciones de la empresa. Conforme la normativa antes expuesta, el demandante no logró establecer la relación entre la queja interpuesta en mayo de 2018 y supuestos actos en represalia. Añádase a ello que, conforme la normativa antes citada, y nuestro análisis sosegado, la prueba no sostiene que Accenture haya tratado de forma distinta a los demás empleados, como tampoco que lo expuesto por el patrono esté plagado de incongruencias que demuestren arbitrariedad o discrimen.

De los hechos consignados surge que, durante su estadía en San Antonio, Texas entre octubre-diciembre de 2017 fue amonestado de forma verbal por uso indebido del celular ⁸⁶ y luego por escrito mediante correo electrónico enviado el 9 de enero de 2018

⁸⁶ Véase págs.- 83-84 de la deposición del demandante.

en el cual se caracteriza el asunto como un “repetitive issue”.⁸⁷ Luego en marzo y abril de 2018 surgen otras comunicaciones dirigidas a Orsini Oliver, sobre sus labores y asistencias. Nos resulta evidente que, del expediente surgen actos de supervisión que ocurrieron con anterioridad a la presentación de la queja en mayo 2018. Los actos de supervisión que ocurrieron con posterioridad, (junio-julio de 2018), versan sobre incumplimientos con las reglas de la empresa (sobre uso del celular, seguimiento a vendedores, uso del tracker, etc.) -que en algún modo- denotan el patrón desarrollado (desde el periodo de tiempo correspondiente a la estadía de los empleados incluyendo el demandante, en San Antonio, Texas) hasta el punto que la empresa haya catalogado su reiterado comportamiento inaceptable en detrimento de sus “core values” y los intereses de la empresa.

A su vez, debemos señalar que la evidencia documental estableció que, luego de Accenture promover a otros empleados al puesto de Junior Buyer, Orsini Oliver reaccionó negativamente y presentó su queja hacia los supervisores y cuestionó la selección de otra persona que él consideraba menos cualificada que él. Ahora bien, del expediente se desprende -y no está en controversia- que el proceso de reclutamiento para el puesto de Junior Buyer ocurrió con anterioridad a la presentación de la queja de Orsini Oliver. En su consecuencia, tampoco colegimos una alegada relación de represalias entre el acto protegido (la querrela) y la denegatoria a su solicitud de ascenso. Evaluado todo ello en conjunto, somos de la opinión que la decisión de despedir a la apelante no fue discriminatoria o sin justa causa. Contrario a lo argüido por la parte demandante ante el TPI, el expediente ante nos, carece de la evidencia necesaria para demostrar la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida, y el despido por justa causa, el cual se

⁸⁷ Véase Apéndice pág. 299.

encuentra fundamentado por los hechos incontrovertidos sustentado por la totalidad del expediente. El tercer error se cometió.

Tras entender sobre la totalidad del recurso ante nos, los escritos de las partes y el derecho aplicable, concluimos que el TPI incidió al denegar el petitorio sumario de Accenture. En su consecuencia, concluimos que nos encontramos en la etapa más propicia para intervenir en la presente causa. Al revisar los criterios de la Regla 40, *supra*, colegimos que el foro primario incidió en su proceder y en el análisis jurídico realizado sobre el petitorio sumario ante su consideración. Siendo ello así, procede la expedición del auto de *certiorari* y revocación de la resolución recurrida.

IV.

Por todo lo antes, expedimos el auto de *certiorari*, revocamos el dictamen recurrido y ordenamos la desestimación de la totalidad del pleito incoado por Orsini Oliver, con perjuicio.

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

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