

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN
PANEL ESPECIAL

MARÍA ELENA VILA

APELANTE

v

CARIBBEAN
MANUFACTURING
FORMS, INC.; COMPAÑÍA
ASEGURADORA X

APELADOS

KLAN201300134

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia
Sala de Bayamón

Caso Núm.:
D PE2006-0349

Sobre:
Despido Injustificado
por Edad y Genero,
Ley #100 de 30 de
junio de 1959, Ley
Núm. 17 del 22 de
abril de 1988, Ley
Núm. 80 del 1969,
según enmendada,
Ley Núm. 2 del 1961;
Art. 1802

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Juez Lebrón Nieves y la Jueza Brignoni Mártir.¹

Brignoni Mártir, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de junio de 2015.

La apelante, María Elena Vilá, solicita que revoquemos una sentencia en la que el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Bayamón, declaró NO HA LUGAR la demanda presentada al amparo de varias leyes laborales. La sentencia apelada fue dictada el 24 de agosto de 2012, y archivada su notificación el 5 de septiembre de 2012. El 28 de diciembre de 2012, el TPI denegó una moción de reconsideración presentada por la apelante.

Luego de un extenso trámite procesal para que se perfeccionara el recurso, el 24 de marzo de 2015, finalmente acogimos la Transcripción de la Prueba Oral.

¹ Mediante Orden Administrativa TA-2014-066 se designó a la Hon. Lebrón Nieves en sustitución del Hon. Escribano Medina por motivos de su retiro.

El 20 de abril de 2015, la apelada, Caribbean Manufacturing Forms Inc., y su Compañía de Seguros, presentaron su oposición al recurso.

Analizados los alegatos de ambas partes y la totalidad del expediente apelativo, que incluye la Transcripción de la Prueba Oral, estamos listos para atender y resolver las controversias ante nuestra consideración.

I.

Los hechos que anteceden a la presentación de este recurso son los siguientes.

La apelante presentó una querrela contra la apelada por despido injustificado y discrimin por edad y género al amparo de las leyes siguientes: 1) Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 a y siguientes conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado; 2) Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 y siguientes conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo; 3) Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155 y siguientes conocida como Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo y 4) Artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141. Véase, Querrela, págs. 71-73 del apéndice del recurso.

La señora Vilá, alegó que comenzó a trabajar para la apelada en el año 1996, como ejecutiva de cuentas, pero se vio forzada a renunciar en el año 2005, debido a las actuaciones de su patrono que constituyeron un despido constructivo. La apelante adujo que en el contrato de empleo acordaron que recibiría un salario de seis dólares con noventa y dos centavos (\$6.92) la hora; el 5% de comisión por las ventas de trabajos comerciales; el 3% de comisión por los trabajos de plantas y formas; cien dólares (\$100) semanales de "car allowance"; el pago de la factura de su celular y setecientos

dólares (\$700) mensuales por el manejo de una cuenta conocida como la cuenta de servicios por impresión del Banco Popular.

No obstante, la apelante arguyó que la apelada “*discriminatoria, ilegal e injustificadamente*” en el año 2001, redujo el pago de las comisiones comerciales a un 3%; en septiembre de 2005, eliminó el pago de los \$700 mensuales sustituyéndole por un aumento de salario de \$6.92 a \$10.57 la hora y sustituyó el pago de la factura de su celular por una aportación de veinticinco dólares (\$25) mensuales.

Otra de las alegaciones de la apelante es que en verano de 2002, hasta el verano de 2003, fue trasladada a la división de “Document Technology”, con la promesa de un sueldo fijo mayor al recibido en el departamento de ventas y poder seguir haciendo ventas y cobrando comisiones. La apelante alegó que ese acuerdo nunca se cumplió y sufrió una merma en sus ingresos, debido a que aumentaron sus funciones y responsabilidades. Como consecuencia, no tenía tiempo para hacer ventas y poder cobrar comisiones.

La querrela incluyó una alegación de discrimen por razón de género, en la que la apelante adujo que fue sustituida en su puesto por un varón con menos tiempo en la empresa.

La apelante planteó de forma específica en la alegación número 9 que:

“Por motivos y debido a las actuaciones de la compañía consistente de crearle un ambiente hostil creado por discrimen por razón de género y de índole sexual, el cual al ser reportado al Departamento de Recursos Humanos generó además actuaciones de represalias, la Querellante tuvo que presentar la renuncia en o para el día 9 de noviembre de 2005, esto debido a la reducción de salarios, ambiente hostil de índole sexista, así como las represalias tomadas.”

Dicha parte también reclamó el pago de horas extras y el tiempo trabajado durante la hora de alimentos y alegó que la

apelada le hizo deducciones ilegales por el consumo de alimentos en la cafetería.

Por último, solicitó el pago de las penalidades establecidas en las Leyes 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA sec. 271 y siguientes, conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo; y la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 21 LPRA sec. 194 y siguientes, debido a que el patrono tomó represalias en su contra por haber reportado el ambiente que existía en su área de trabajo.

La parte apelada negó todas las alegaciones en su contra y alegó que la querrela era frívola y temeraria, debido a que la apelante renunció voluntariamente a su empleo. Sostuvo que todos los vendedores sufrieron una reducción en sus comisiones por la falta de competitividad en el mercado y sus salarios fueron modificados, debido a unos señalamientos que hizo el Departamento de Hacienda. El patrono alegó que fue la apelante quien solicitó un puesto donde no tuviera que salir de la oficina y pudiera continuar como vendedora. Por último, también negó las alegaciones de discrimen por género, ya que la apelante nunca fue sustituida en su puesto por una persona del sexo masculino. Véase, Contestación a Querrela, págs. 74-77 del apéndice del recurso.

El juicio en su fondo se realizó luego de un extenso descubrimiento de prueba. Ambas partes comparecieron al juicio representadas por sus abogados. La parte apelante presentó los testimonios de la señora Vilá, su compañero sentimental, Alfredo Mora y el doctor Jorge Sánchez. Por su parte, la apelada presentó el testimonio de su Presidente, Esteban Ramallo, relacionado a la alegación de despido constructivo, debido a que las demás alegaciones habían sido desestimadas al amparo de la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 39.2.

Conforme a la prueba y los testimonios presentados, el TPI, determinó que la apelada es una corporación dedicada al negocio de impresión de formas comerciales. La apelante comenzó a trabajar en esa empresa en febrero de 1996, hasta su renuncia el 9 de noviembre de 2005. La señora Vilá comenzó como “empleada viajera” y recibía un sueldo fijo, una comisión y otros beneficios. El foro apelado concluyó de la prueba desfilada que a los “empleados viajeros” se les asignaban unos clientes y unas cuotas de ventas, y se reportaban una vez al día a su supervisor inmediato. Su labor consistía en concertar citas con clientes a quienes visitaba en su vehículo personal, por lo que recibía un por ciento de “car allowance”. Véase, determinaciones de hecho 1-3 de la sentencia apelada, pág. 6 del apéndice del recurso.

El TPI determinó que la apelante recibía un salario de seis dólares con noventa y dos centavos (\$6.92) la hora; el 5% de comisión sobre las ventas en trabajos comerciales; el 3% sobre las ventas en trabajos; doscientos dólares (\$200) mensuales por los gastos de vehículo de motor; el pago de su celular; el pago del plan médico y setecientos (\$700) dólares mensuales por el manejo de “*la cuenta de la casa*”, cuyo cliente era el Banco Popular. Véase, determinación de hecho 4 de la sentencia apelada, págs. 6-7 del apéndice del recurso.

Según consta en la sentencia apelada, la señora Vilá comenzó a trabajar como vendedora para la apelada por invitación de su Presidente, el señor Ramallo, quien entendió que su reclutamiento era beneficioso para la compañía. Ambos se conocían, debido a que la apelada tenía una relación comercial con la agencia de publicidad donde la apelante trabajaba en el departamento de tráfico. Ramallo la reclutó porque le interesaba desarrollar negocios con las agencias de publicidad y la apelante

conocía ese mercado. Véase, determinación de hecho 7 de la sentencia apelada, págs. 7-8 del apéndice del recurso.

Los demás vendedores se reportaban directamente al señor Marcos Vargas, pero la apelante se reportaba directamente a Ramallo, debido a que manejaba *“la cuenta de la casa”*. A finales del año 1999, Banco Popular canceló los servicios de la apelada, pero ésta continuó pagando a la apelante los \$700 mensuales, en consideración a sus múltiples problemas familiares y económicos. La apelante admitió que Ramallo continuó pagando esa cantidad porque la quería ayudar. Véase, determinaciones de hecho, págs. 7-9 del apéndice del recurso.

El testimonio del psiquiatra de la apelante y su récord médico convencieron al TPI, que la señora Vilá sufría de depresión antes de trabajar para la apelada. La sentencia hace referencia a la evidencia de las múltiples visitas que la apelante hizo a su psiquiatra para recibir tratamiento por sus lamentables problemas personales, familiares y con su ex pareja que la llevaron a ser hospitalizada para estabilizarla. El TPI hizo constar que el propio perito de la apelante admitió que no tenía certeza de que la conducta del patrono pudo ser la causa de los daños alegados por la apelante. Véase, determinación de hecho, número 10 de la sentencia apelada, págs. 8-9 del apéndice.

Por otro lado, los testimonios de la apelante y el señor Ramallo, convencieron al TPI, que la reducción en el pago de las comisiones estuvo basada en el incremento en la competitividad del mercado, que obligó a la apelada a reducir los costos y los márgenes de ganancia. La prueba también demostró que el ajuste en las comisiones afectó a todos los vendedores por igual. Según el TPI, la apelante tampoco presentó prueba de la alegada reducción en sus ingresos y de la obligación del patrono de compensarla por

esa pérdida. Véase, determinación de hecho, número 6 de la sentencia apelada, pág. 7 del apéndice del recurso.

El foro de instancia quedó convencido que los ajustes a los salarios de los empleados de la apelada fueron realizados para corregir unos señalamientos que el Departamento de Hacienda hizo en el año 2005. La apelada fue advertida que la forma de pago de los beneficios recibidos por sus empleados, no reflejaba las deducciones mandatorias establecidas por ley. Como consecuencia, la apelada realizó unos ajustes en los salarios de sus empleados y en el pago de sus beneficios, que ocasionó un incremento salarial de \$6.95 a \$10.57 la hora; la eliminación de los gastos de automóvil; la sustitución del pago de la factura del teléfono celular por un cantidad fija de \$25 mensuales, establecida de acuerdo a la tarifa corporativa. El TPI, expresó que la apelante no presentó ninguna prueba para sostener la ilegalidad de esos ajustes. Por el contrario, la prueba creída demostró que la apelada estaba obligada a hacerlos, porque de lo contrario iba a ser multada y penalizada por el Departamento de Hacienda. Véase, determinaciones de hecho, números 10-11 de la sentencia apelada, págs. 8-9 del apéndice del recurso.

Del mismo modo, el tribunal determinó que la apelante no presentó prueba sobre “los descuentos por el consumo de alimentos”. La evidencia desfilada demostró que el patrono proveía a los empleados que no tenían dinero el beneficio de comprar sus alimentos a crédito en la cafetería de la empresa y a un precio no mayor de \$3.75 por plato. Al final de la semana, el pago era descontado de su cheque. La apelante admitió que consintió voluntariamente a esa práctica, debido a que le era cómoda, pero sostuvo que era ilegal. Por otro lado, tampoco presentó evidencia específica de los descuentos alegadamente realizados. Véase,

determinaciones de hecho, número 12 de la sentencia apelada, págs. 9-10 del apéndice del recurso.

Igualmente, el foro de instancia rechazó el reclamo de la apelante del pago de horas extras y el período trabajado durante la hora de almuerzo, ya que ocupaba el puesto de “*vendedora viajera*” y durante un año ocupó una posición mixta como vendedora y asistente del Departamento de “Document Technology”. El TPI, concluyó que la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, 29 LPRA sec. 288(8) excluye a esos empleados del pago de horas extras y el período de alimentos. Además de que la apelante tampoco presentó evidencia documental de las horas extras trabajadas y se limitó a responder que desconocía cómo fueron computadas, porque esa tarea la hizo su abogada. El TPI, expresó que el patrono sí presentó evidencia documental de que durante el tiempo que la apelante laboró en el departamento de “Document Technology”, trabajó 8 horas diarias y 5 días a la semana. Véase, determinación de hecho, número 13 de la sentencia apelada, pág. 11 del apéndice del recurso.

La apelante tampoco convenció al TPI de sus alegaciones de violación de género, ya que la prueba desfilada demostró que no fue sustituida en su puesto por un empleado varón. Por el contrario, quedó demostrado que la posición que ocupaba provisionalmente como asistente del director del departamento de “Document Technology”, fue cubierta por una empleada del sexo femenino. Según consta en la sentencia apelada, en el verano de 2002, Carlos Restrepo dirigía la división de “Document Technology” y su asistente era la señora Karen Peña y para esas fechas ambos renunciaron a sus puestos. La apelante admitió que durante el verano de 2002, ocupó la posición de asistente en esa división, porque prefería continuar como vendedora sin tener que salir a visitar sus clientes. Durante el contrainterrogatorio, también

admitió que durante el tiempo que trabajó en esa división, el director era Carlos Montino y ella se desempeñaba provisionalmente como su asistente. Además, reconoció que fue la persona que entrenó a la señora Adaris González, para que ocupara el puesto de asistente en propiedad. Luego de entrenar a la señora González, la apelante continuó trabajando tres años en la empresa como vendedora hasta que renunció en noviembre de 2005. Véase, determinaciones de hechos, números 5 y 14 de la sentencia apelada, págs. 7, 11-12 del apéndice del recurso.

El TPI, tampoco dio credibilidad a las alegaciones de ambiente hostil de índole sexual. Según consta en la sentencia apelada, la apelante le comentó al contralor de la empresa, Roberto Cintrón, que el señor Marcos Vargas la llamó a su celular para preguntarle dónde estaba. Ella le contestó que estaba llegando al estacionamiento de la compañía y Vargas le ripostó *“pues véngase conmigo”*. Cintrón siguió el protocolo de la apelada en estos casos y refirió el incidente al Departamento de Recursos Humanos, donde se preparó un reporte que no fue presentado como evidencia. El señor Ramallo se reunió con la apelante para discutir el asunto y ésta expresó tener dudas sobre la interpretación que le dio a las expresiones de Vargas. La empresa preparó un informe corregido que se presentó como evidencia. Véase, determinación de hecho, número 14 de la sentencia apelada, págs. 12-13 del apéndice del recurso.

Por último, el TPI no dio mérito a la alegación de despido constructivo, en la que la apelante planteó que se vio forzada a renunciar, porque Ramallo le retiró la confianza y le ordenó reportarse directamente al señor Vargas. Los testimonios de la apelante y del señor Ramallo convencieron al tribunal que la señora Vilá se reportaba directamente a este y no al señor Vargas, porque manejaba *“la cuenta de la casa”*. No obstante, al dejar de

existir esa cuenta, fue instruida a reportarse directamente a Vargas, tal como lo hacían los demás empleados de la empresa. Véase, determinación de hecho, número 15 de la sentencia apelada, págs. 13-15 del apéndice del recurso.

Conforme a la evidencia y testimonios presentados, el foro sentenciador declaró HA LUGAR la moción de desestimación presentada por la apelada al amparo de la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil, respecto a varias de las alegaciones de la demanda.

Dicho foro desestimó la reclamación de discrimen por género al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, porque la apelante no presentó un ápice de evidencia para sostenerla. Por el contrario, concluyó que se probó que el señor Montino fue contratado para ocupar una posición distinta a la que era ocupada por la apelante. La señora Vilá se desempeñaba como Asistente, mientras que el señor Montino era el Director de la División. El tribunal señaló que incluso, la apelante trabajó como asistente de Montino. Posteriormente, entrenó a Adaris González para que ocupara ese puesto y ella continuó en sus funciones como vendedora.

La reclamación por el pago de horas extras también fue desestimada, debido a la ausencia de prueba para sostenerla. El TPI determinó que la señora Vilá ocupaba el puesto de “*vendedora agente viajera*”, por lo que estaba exenta del pago de horas extras y continuó ocupando esa posición durante el tiempo que trabajó en la división de “Document Technology”. Según ese foro, la prueba presentada dejó establecido que visitaba clientes o potenciales clientes; tomaba órdenes; ofrecía los productos de impresión; recibía una compensación por el uso de su vehículo; se reportaba una vez al día a la oficina y tenía la libertad de determinar la disponibilidad de su tiempo.

No obstante, el foro apelado resolvió que debía desestimar la reclamación de pago de horas extras ante la ausencia total de prueba para sostenerla. Sostuvo que la apelante no presentó evidencia de las horas extras trabajadas, como los récords de entradas y salidas. Además, enfatizó que la apelante admitió que no conocía cómo se hizo el cómputo de las horas extras reclamadas y el período de alimentos, porque ese ejercicio lo hizo su abogada. Según el foro de instancia, la apelante no cumplió con el peso de la prueba de establecer que realizó una labor en exceso de la jornada diaria y cuál fue el número de horas trabajadas. Dicho foro desestimó la reclamación por el período trabajado de alimentos, por los mismos fundamentos que la reclamación de horas extras.

Las reclamaciones por el alegado incumplimiento del patrono con los términos y condiciones del por ciento de las comisiones; los beneficios del pago por “car allowance”; el pago de la factura de celular y los \$700 mensuales también fueron desestimadas. La prueba presentada por la apelante convenció al TPI que la reducción de las comisiones no fue una acción discriminatoria contra la apelante, porque fue aplicada a todos los vendedores de la empresa, con la intención de que la apelada pudiera continuar siendo competitiva y mantenerse operando. Además de que esa reducción fue hecha en el año 2001, y la apelante continuó trabajando en su empleo.

El reclamo de los \$700 mensuales por el manejo de la cuenta del Banco Popular fue desestimado, porque dicha cuenta fue cancelada y aun así, el patrono continuó pagando esa cantidad a la apelante. Del mismo modo, fue desestimada la reclamación por el aumento salarial y la eliminación del “car allowance” y el pago de la factura del celular, debido a que fueron realizados para cumplir con directrices del Departamento de Hacienda, de incluir

como parte del salario, los beneficios de “car allowance” y las facturas telefónicas.

El TPI, concluyó que las medidas tomadas por la apelada en el 2001, y en el 2005, tuvieron el fin legítimo de salvaguardar el bienestar de la empresa y no de lesionar la condición de empleo de la apelante.

El foro apelado entendió que la apelante tampoco probó el despido constructivo, mediante las alegaciones de ambiente hostil, discrimin de género y sexual, y represalias. La sentencia apelada advierte que la apelante no alegó en la demanda la conducta que interpretó como hostigamiento sexual. El TPI además, citó el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio, en el que la apelante admitió que el alegado entorno humillante y ofensivo, no fue ocasionado por “razones sexuales”.

Según consta en la sentencia apelada, la señora Vilá alegó que en una conversación telefónica Vargas le hizo la expresión siguiente: “*pues véngase conmigo*”. No obstante, la apelante no cumplió con la política de hostigamiento sexual de la empresa, porque no reportó el incidente en el Departamento de Recursos Humanos. Por el contrario, durante meses no mencionó el incidente y se limitó a comentarlo en una conversación informal que tuvo en un pasillo con el contralor de la empresa, el señor Roberto Cintrón. Fue este el que activó la política de hostigamiento sexual de la apelada y envió a la apelante al Departamento de Recursos Humanos.

El foro sentenciador resolvió que el incidente alegado por la apelante, no puede ser catalogado como hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil. Sostuvo que la prueba presentada reveló que ésta conocía la política de hostigamiento sexual del patrono y de entender que se violentó la ley, debió informarlo inmediatamente al Departamento de Recursos

Humanos. Sin embargo, ni siquiera tenía la intención de reportar el incidente.

El TPI, concluyó que el comentario que se le atribuye al señor Vargas, tampoco puede ser catalogado como un acto de hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil. Dicho foro expresó que ese comentario no tiene la severidad para crear un ambiente abusivo de trabajo. Por último, mencionó que no podía obviar el hecho de que la apelante se resistía a ser supervisada por Vargas y a aceptar las nuevas normas de acceso al presidente de la empresa. Además de que ese alegado incidente tampoco provocó deficiencias en el desempeño de la apelante.

La reclamación de los descuentos por el consumo de alimentos en la cafetería fue desestimada, por las mismas razones que la reclamaciones de horas extras y las horas trabajadas durante el periodo de alimentos. La suma reclamada también fue especulativa. La apelante no presentó evidencia de los descuentos no consentidos y de la certeza de la suma reclamada. El TPI, sostuvo que la apelante pudo presentar sus talonarios e incluso, una certificación del patrono para evidenciar los descuentos. Sin embargo, no lo hizo.

Surge de la sentencia apelada que al finalizar la presentación de prueba de la apelante, el patrono solicitó la desestimación de todas las reclamaciones de la demanda, debido a la ausencia de prueba, a excepción de la alegación de despido constructivo. El TPI, resolvió que en efecto, procedía la desestimación al amparo de la Regla 39.2(c), ya que la apelante no presentó prueba para sostener sus alegaciones.

La ausencia de prueba también obligó al TPI, a desestimar la reclamación de despido injustificado en su modalidad de despido constructivo. Según el foro de instancia, la apelante ni siquiera pudo establecer que ocurrió un despido ya que las alegaciones en

las que fundamentó el despido constructivo, fueron desestimadas por ausencia de prueba. Por último, expresó que el hecho de que la apelante no deseara reportarse al señor Vargas y no quisiera adoptar las normas de acceso al presidente de la empresa, no son razones suficientes para configurar un despido constructivo.

Conforme a sus determinaciones de hecho y conclusiones de derecho, el TPI desestimó la demanda, debido a que de la prueba presentada por la apelante no surge que esta tenga derecho a la concesión de ningún remedio.

La apelante presentó este recurso, en el que hace los señalamientos de errores siguientes:

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO PONER A DISPOSICIÓN DE LA PARTE QUERELLANTE A UN TESTIGO ANUNCIADO Y EL CUAL ESTABA PRESENTE EN SALA, Y EL HABERSE NEGADO A ACTIVAR LA PRESUNCIÓN ESTABLECIDA EN LA REGLA 304 DE EVIDENCIA VIGENTE.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y ENTENDER QUE NO HUBO UNA RENUNCIA CONSTRUCTIVA.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR LA ACCIÓN DE COBRO DE DESCUENTOS ILEGALES CONSISTENTES DE LAS DEDUCCIONES DEL SALARIO DE LOS GASTOS DE ALMUERZOS DIARIOS.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR LA ACCIÓN RELACIONADA CON DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO AL SER SUSTITUIDA LA QUERELLANTE EN LA PLAZA DE "DOCUMENT TECHNOLOGY" OCUPADA POR UNA PERSONA DE GÉNERO MASCULINO.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR LA ACCIÓN SOBRE AMBIENTE HOSTIL EN EL TRABAJO CREADO POR LAS ACTUACIONES DEL SR. MARCOS VARGAS, EL CUAL OCUPARA UNA POSICIÓN JERÁRQUICA SUPERIOR QUE LA QUERELLANTE.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE LA QUERELLANTE ERA UNA EMPLEADA EXENTA.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR LA ACCIÓN DE LA

QUERELLANTE AL AMPARO DE LAS DISPOSICIONES DE LA REGLA 39.2 DE LAS DE PROCEDIMIENTO CIVIL.

II.

A. ESTÁNDAR DE REVISIÓN DE LA PRUEBA

La tarea principal de los tribunales apelativos al revisar la determinación de un tribunal inferior es auscultar si ese foro aplicó correctamente el derecho a los hechos particulares del caso ante su consideración. Las conclusiones de derecho del foro inferior son revisables en su totalidad por los Tribunales de Apelaciones. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

No obstante, como regla general, los tribunales apelativos no podemos sustituir las determinaciones del foro de instancia por nuestras propias apreciaciones, ni intervenir con sus determinaciones de hechos, apreciación de la prueba y adjudicación de credibilidad de los testigos. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 771; *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007).

La norma de la deferencia, encuentra su excepción y cede, cuando el juzgador de instancia actuó motivado por: 1) pasión, 2) prejuicio, 3) parcialidad o 4) que incurrió en error manifiesto. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 771.

La evaluación de los testimonios realizada por el foro sentenciador cobra mayor importancia en los casos de discrimen, debido a que existen elementos subjetivos y de intención en los que la adjudicación de credibilidad es un factor esencial. *Ramírez Ferrer v. Conagra Food PR*, 175 DPR 799, 811 (2009).

El Tribunal de Apelaciones está en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la prueba documental. Por lo que al evaluar dicha prueba, el foro apelativo puede adoptar

su propio criterio al respecto. *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 292 (2001).

B. LA REGLA 39.2(C) DE PROCEDIMIENTO CIVIL

La regla citada establece que:

Después que la parte demandante haya terminado la presentación de su prueba, la parte demandada, sin renunciar al derecho de ofrecer prueba en caso de que la moción sea declarada “sin lugar”, podrá solicitar la desestimación fundándose en que bajo los hechos hasta ese momento probados y la ley, la parte demandante no tiene derecho a la concesión de remedio alguno. El tribunal podrá entonces determinar los hechos y dictar sentencia contra la parte demandante, o podrá negarse a dictar sentencia hasta que toda la prueba haya sido presentada. A menos que el tribunal en su orden de desestimación lo disponga de otro modo, una desestimación bajo esta Regla 39.2 de este apéndice y cualquier otra desestimación, excepto la que se haya dictado por falta de jurisdicción, o por haber omitido acumular una parte indispensable tienen el efecto de una adjudicación en los méritos.

C. LEY DE DESPIDO INJUSTIFICADO

La Ley 80, *supra*, no prohíbe absolutamente el despido de un empleado, pero castiga el despido sin justa causa. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 949 (2011). La política pública establecida en nuestra legislación laboral reconoce que el trabajo es un elemento central de nuestra vida en sociedad. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894, 901-902 (2011). A diferencia del derecho constitucionalmente reconocido del empleado a renunciar a su empleo, no existe un derecho ilimitado e irrestricto de parte del patrono a despedir a su empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 903.

La Ley de despido injustificado, *supra*, busca penalizar y desalentar que un patrono, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa, despida a su empleado. Esta legislación de carácter reparador, provee al empleado remedios para subsanar los daños causados por el despido injustificado. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *SLG Zapata Rivera v. J.F Montalvo*,

189 DPR 414 (2013). La Ley Núm. 80, *supra*, regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 905. Su aplicación es extensiva a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: 1) estén contratados sin tiempo determinado; 2) reciban una remuneración y 3) sean despedidos de su cargo sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 906.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185 a, expone que todo empleado-querellante despedido sin justa tendrá derecho a recibir una indemnización, además del sueldo que dejó de devengar. A esa compensación, se le conoce como la mesada y su cuantía dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 905.

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, enumera las circunstancias, no taxativas, constitutivas de justa causa para el despido. Estas son las siguientes: 1) que el empleado observe un patrón de conducta impropia o desordenada; 2) que el empleado no rinda su trabajo eficientemente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento; 3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de éstos; 4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; 5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público, o 6) que se requieran reducciones en empleo debido a

una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, págs. 905-906.

La Ley Núm. 80, *supra*, requiere una interpretación liberal que favorezca los derechos del empleado, por lo que cualquier duda ha de resolverse a su favor. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 906. De ahí que la presunción de que todo despido es injustificado. El patrono tiene la carga probatoria de demostrar, mediante preponderancia de la prueba, que el despido fue justificado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 907.

No obstante, para que se active la presunción de despido injustificado es medular que se establezca que el querellante era empleado del querellado y que hubo un despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 917. A esos efectos, el empleado-querellante tiene que demostrar: 1) que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; 2) que su contrato era por tiempo indeterminado; 3) que recibía remuneración por su trabajo y 4) que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, págs. 906-907.

La definición de despido de la Ley 80, *supra*, es bastante amplia, pues abarca, no sólo la acción unilateral del patrono dirigida a cesantar al empleado, sino las acciones dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. A esta última modalidad de despido se le conoce como despido constructivo o tácito. *Rivera Figueroa v. The Fuller Co.*, *supra*, págs. 907-908.

Los actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen

un despido constructivo, cuando la única alternativa razonable que le queda al trabajador es abandonar el cargo. No obstante, no es suficiente una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo y está claro que no basta cualquier molestia o condición antipática en el empleo. Cuando el despido constructivo se fundamente en vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial. La magnitud y efecto de los actos patronales, no se determina con referencia a la visión subjetiva del empleado, ya que se utiliza un criterio objetivo. Se requiere examinar, si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. *Rivera Figueroa v. The Fuller Co., supra*, págs. 908-909.

Las Guías Internas del Departamento del Trabajo, establecen que para que se configure el despido constructivo, es necesario que las acciones del patrono demuestren un nivel de seriedad considerable. Los simples mal entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente intimidantemente hostil y ofensivo de trabajo, no constituyen un despido constructivo. Por el contrario, para que ocurra el despido constructivo, las actuaciones del patrono deben ser arbitrarias, irrazonables y caprichosas y generar una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estadía en el trabajo. Además, deben ser originadas por un motivo ajeno al interés legítimo de salvaguardar el bienestar de la empresa, las gestiones administrativas legítimas realizadas por el patrono con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo, si no tienen la intención de lesionar la condición de empleado del trabajador. *Rivera Figueroa v. The Fuller Co., supra*, págs. 908-909.

D. PROCESO PROBATORIO EN RECLAMACIONES POR DESPIDO DISCRIMINATORIO AL AMPARO DE LA LEY 100, SUPRA Y LA LEY 80, SUPRA, CONJUNTAMENTE

No todo despido injustificado es discriminatorio pero, por el contrario, todo despido discriminatorio es injustificado. Por tal razón, es necesario que el demandante que reclama los remedios y beneficios de la Ley 100, *supra*, pruebe ciertos hechos básicos para que se configure la modalidad de discrimen reclamada. El esquema probatorio u orden de las alegaciones establecido en la Ley 80, *supra*, varía cuando el empleado opta por hacer su reclamo en conjunto con la Ley 100, *supra*. *Díaz v. Windham Hotel Corp*, 155 DPR 364, 387-388 (2001).

Como es sabido, en los casos de despido injustificado al amparo de la Ley 80, *supra*, el patrono demandado es quien tiene, en primera instancia, la carga probatoria para establecer que la acción fue justificada. La Ley 100, *supra*, en cambio le requiere en primera instancia, al empleado demandante, activar la presunción de discrimen. El Tribunal Supremo ha expresado que para activar esa presunción, el empleado demandante tiene que desfilan prueba para que el juzgador tenga, en términos generales, una base racional y motivos para inferir que el despido fue discriminatorio. *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 388.

La Ley 100, *supra*, prohíbe toda acción discriminatoria de un patrono contra su empleado por razón de raza, edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política y religión. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121 (2011). Esta ley establece específicamente que las actuaciones discriminatorias del patrono por razón de sexo, que afecten el sueldo, salario, jornal o compensación de un empleado, son ilegales y estarán sujetas a indemnización. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods*, 175 DPR 799, 812-813 (2009).

El empleado demandante que reclama la protección conjunta de la Ley 80 y la Ley 100, *supra*, tiene el deber de alegar en la demanda la ausencia de justa causa. Durante el primer turno de prueba tiene que establecer ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen para que quede activada la presunción de discrimen de la Ley 100, *supra*. El demandante en las acciones por despido discriminatorio es quien tiene el peso de la prueba, como en cualquier otra acción civil. De modo, que le corresponde demostrar el elemento esencial de que su despido fue discriminatorio. *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 388-389.

La Ley 100, *supra*, establece una presunción rebatible de que el despido es discriminatorio, salvo que el patrono demuestre la existencia de justa causa para tal determinación. 29 LPRC sec. 148. Esta presunción se activa en la vista evidenciaria del caso, una vez el empleado establece un caso prima facie de discrimen de acuerdo a la Ley 100, *supra*. No obstante, el empleado antes de articular su caso prima facie de discrimen, deberá alegar en la demanda que su despido fue injustificado. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, págs. 122, 124.

El peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación al amparo de la Ley 100, *supra*, inicialmente corresponden al empleado. La presunción de discrimen establecida en la Ley 100, *supra*, se activa cuando el empleado demandante prueba los tres elementos siguientes: 1) que hubo un despido o acción perjudicial; 2) que este se realizó sin justa causa; 3) evidencia de la modalidad de discrimen que alega y que está ubicado en esa modalidad. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 123.

Una vez el empleado activa la presunción de discrimen en la que establece los hechos básicos de que fue despedido sin justa

causa y que está ubicado dentro de la modalidad de discrimen bajo el cual reclama, corresponde al patrono persuadir al juzgador que el hecho presumido no ocurrió. El patrono tiene tres opciones para destruir la presunción de discrimen: 1) derrotar el hecho básico o sea la ausencia de justa causa; 2) destruir el hecho presumido o sea que el despido se debió a razones discriminatorias y) 3 destruir tanto el hecho básico como el presumido. Si la presunción es derrotada, corresponde al demandante prestar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen. *Díaz v. Windham Hotel Corp., supra*, pág. 390.

Este enfoque probatorio hace un balance justo entre el deber de brindarle al reclamante la oportunidad de probar sus alegaciones de discrimen, y por otro lado, proteger al demandado de pleitos deficientes, exigiéndole al demandante un grado razonable de apoyo probatorio. *Díaz v. Windham Hotel Corp., supra*.

E. LA LEY 17 DE 22 DE ABRIL DE 1988, SUPRA.

La Ley 17, *supra*, fue aprobada como parte de la política pública del estado contra el hostigamiento sexual en el empleo y está amparada en el precepto constitucional que prohíbe el discrimen por razón de sexo. *Rosa Maisonet v. Administración de Servicios Médicos*, 2015 TSPR 19, 192 DPR __ (2015); *SLG Afanador v. Roger Electric*, 156 DPR 651, 661 (2002).

El Artículo 3, 29 LPRA sec. 155(b), define el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

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 [...] cuando se da una o más de las siguientes circunstancias.

.....

.....

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 de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

La modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil ocurre cuando la conducta sexual para con un individuo tiene el efecto de intervenir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo, o de crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo. *SLG Afanador v. Roger Electric, supra*, pág. 662.

La Ley 17, *supra*, establece que para determinar si una conducta constituye hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades, es necesario considerar la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso. Una vez se determina que una conducta constituye hostigamiento sexual, la Ley 17, *supra*, responsabiliza al patrono y le impone sanciones por las consecuencias de dicha conducta ilegal. *SLG Afanador v. Roger Electric, supra*.

Un caso prima facie bajo la modalidad de ambiente hostil, se establece únicamente con que el hostigamiento a la víctima sea realizado exclusivamente por razón de su sexo. El hostigamiento por ambiente hostil, no requiere que la conducta sea explícitamente sexual, ni que le cause un menoscabo económico al empleado afectado. No obstante, es determinante que la conducta hostigante: 1) no consista en un incidente aislado y 2) haya causado tal grado de ansiedad y debilitamiento de la estima y confianza del demandante, que sus condiciones de trabajo se hayan contaminado impermisiblemente. Por otro lado, para que se configure el hostigamiento sexual en el empleo no es necesario hacer insinuaciones específicas de corte sexual, emplear vocabulario que tenga connotaciones sexuales y tampoco el contacto físico. *SLG Afanador v. Roger Electric Co, Inc., supra*, págs. 651, 662-663.

F. DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO

Nuestro sistema constitucional protege al ciudadano puertorriqueño contra todo acto de discrimen por razón de su

género. Así pues, nuestro ordenamiento legal ha respondido a dicho principio cardinal mediante la promulgación de leyes laborales que proscriban tajantemente toda práctica de discrimen por razón del sexo de una persona. Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, 29 LPRA secs. 467-474, La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA secs. 146-151, La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA sec. 1321 y siguientes y la Ley 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155, *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 114-115 (2011).

G. RECLAMO DEL PAGO DE HORAS EXTRAS

El peso de la prueba en los casos en que se reclama el pago de horas extras es del empleado demandante o querellante. Este tiene el deber de presentar prueba preponderante de que realizó una labor en exceso de la jornada ordinaria y del número de horas extras trabajadas. *Malavé v. Oriental*, 167 DPR 594, 605 (2006).

III.

La apelante alega en el señalamiento de error A, que el TPI, se equivocó al no poner a su disposición un testigo anunciado y presente, y no activar la presunción de la Regla 304 de Evidencia. La señora Vilá aduce que la credibilidad del señor Ramallo fue impugnada, debido a que la apelada no puso a su disposición el testimonio de Marcos Vargas. Sostiene que su negativa activó la presunción de que el testimonio de Vargas era adverso al ofrecido por Ramallo.

Por su parte, la apelada alega que el error no fue cometido, debido a que la apelante plantea incorrectamente que solicitó que se pusiera a su disposición el testimonio de Marcos Vargas. El patrono hace referencia específica, a las págs. 634-637 de la Transcripción, donde consta que el testigo anunciado y no presentado por la apelada fue Roberto Cintrón. El testimonio del señor Cintrón no fue permitido, debido a que fue anunciado por la

apelante, para que declarara en torno a la reclamación por hostigamiento sexual y esa reclamación fue desestimada.

Según la apelante, *“en todo momento la querellante reclamó su derecho a que se pusiera a su disposición el testigo y al ser negado este derecho, se reclamó ante el TPI que su testimonio se presumiera adverso”*. No obstante, sus alegaciones son muy distintas de la realidad que se demuestra con la Transcripción de la Prueba. Una simple lectura de la transcripción, hace evidente que la apelada anunció y no utilizó el testimonio del señor Cintrón. A la pág. 641, líneas 12, 21-25, surge claramente, que la representación legal de la apelante solicitó que se pusiera a su disposición al señor Roberto Cintrón, para impugnar la credibilidad del señor Ramallo. La abogada en ningún momento solicitó que se le permitiera interrogar a Marcos Vargas para impugnar a Esteban Ramallo. Este planteamiento es hecho por primera vez en apelación y nunca estuvo ante la consideración del TPI. Véase, págs. 641-648 de la Transcripción.

Los señalamientos de error B, D y E, fueron discutidos conjuntamente por la apelante. La señora Vilá en el señalamiento de error B, alega que el TPI, erró al desestimar la demanda por despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo. Además, en los errores D y E, cuestiona la desestimación de las reclamaciones de ambiente hostil y discrimen de género.

La alegación de despido constructivo está atada al reclamo de la apelante de ambiente hostil. La señora Vilá sostiene que se vio obligada a renunciar, debido al ambiente hostil creado por el hostigamiento de su supervisor, Marcos Vargas, y las represalias que el patrono tomó en su contra por haberse quejado.

La representación legal de la apelante argumenta que probó el despido constructivo y la apelada no presentó evidencia para derrotarlo. Sostiene que cumplió con la carga procesal de

establecer el despido constructivo, debido a que el testimonio del señor Ramallo fue impugnado por la presunción de que el testimonio del testigo anunciado y no puesto a su disposición era adverso. La apelante argumenta que el TPI, realizó una vista para la presentación de prueba sobre la Ley 80, *supra*, debido a que se había activado la presunción de despido constructivo.

La señora Vilá plantea que el patrono no probó las razones para ajustar el sueldo de la apelante, eliminar el pago de los \$700 mensuales y eliminar el pago de la factura del celular. Por otro lado, argumenta que probó un caso de discrimen por razón de sexo y ambiente hostil en el empleo, ocasionado por la conducta del señor Vargas.

La apelada señala en su discusión de los errores B, D y E, que en primera instancia, la apelante no puede traer en apelación asuntos que no estuvieron ante la consideración del TPI. Sostiene que la presentación del testimonio del señor Marcos Vargas no fue un asunto ante la consideración del TPI, ya que el testigo anunciado que no fue puesto a disposición de la apelante, fue el señor Roberto Cintrón.

El patrono alega que la prueba presentada para establecer el alegado despido constructivo, fue debidamente refutada. Sostiene que la apelante trató de probar infructuosamente que fue forzada a renunciar, debido a que el patrono varió sus ingresos unilateral e injustificadamente. No obstante, alega que probó la existencia de justa causa para reducir el por ciento de las comisiones, hacer los ajustes en el salario de la apelante y eliminar el pago de los \$700 mensuales.

Por otro lado, la apelada advierte que la apelante no discutió el señalamiento de error D, en el que alega que el TPI, se equivocó al desestimar la reclamación de discrimen por género. Aunque dicho error no fue discutido, la apelada arguye que la señora Vilá

no fue sustituida en su puesto por una persona del sexo masculino.

La posición de la apelada respecto al señalamiento de error E, es que la prueba desfilada demostró que nunca ocurrió el alegado acoso sexual del que la apelante alega fue víctima.

La apelante intentó probar, sin éxito, un caso de despido constructivo al amparo de la Ley de Despido Injustificado, *supra*. La señora Vilá alega que se vio obligada a renunciar a su empleo, debido al ambiente hostil creado por las actuaciones de su patrono que tuvieron como consecuencia la reducción en sus ingresos; su sustitución por una persona más joven y del sexo masculino y el acoso sexual de su supervisor inmediato.

No obstante, el patrono derrotó la presunción de despido injustificado y probó justa causa para realizar las actuaciones que ocasionaron una reducción en el salario de la apelante. La prueba desfilada demostró que la reducción de las comisiones fue una medida tomada en el año 2002, que afectó a todos los vendedores y no fue una actuación exclusiva y discriminatoria contra la apelante. La propia señora Vilá, admitió que en diciembre de 2002, la apelante reunió a todos los vendedores para informarles que las comisiones comerciales iban a reducirse de un 5% a un 3%. La apelada probó la existencia de justa causa para reducir el pago de las comisiones. La medida fue tomada, debido al aumento en la competitividad del mercado y con el objetivo de que la empresa pudiera continuar subsistiendo. Véase, págs. 18 y 217 de la Transcripción.

Por otro lado, tampoco encontramos relación causal entre el alegado despido constructivo y la reducción en el por ciento de las comisiones. Esta medida fue tomada por el patrono en el año 2002, y la apelante presentó su renuncia en el año 2005.

La prueba examinada que estuvo ante la consideración del TPI dejó claro que el aumento del salario no fue una acción arbitraria y discriminatoria contra la apelante realizada con la intención de privarle del pago de la factura de su teléfono celular y los gastos de su vehículo. La apelada se vio obligada a tomar esa decisión, debido al señalamiento del Departamento de Hacienda de que los pagos de sus empleados no reflejaban las deducciones establecidas por ley. La agencia advirtió a la apelada que de no hacer los ajustes iba a ser multada.

En el contrainterrogatorio, la apelante admitió que apelada aumentó la paga por hora, obedeciendo al requerimiento del Departamento de Hacienda de que hiciera formar todos los pagos como salario. Véase, págs. 201, 217-218 de la Transcripción.

Por último, la apelada probó justa causa para dejar de pagar a la apelante \$700.00 mensuales por el manejo de la cuenta de la casa. El patrono perdió el cliente y aun así, continuó pagándole dicha cantidad. La apelante admitió que Ramallo “*por consideración*” continuó pagándole los \$700, a pesar de que Banco Popular había cancelado la cuenta. Véase, págs. 74-75 de la Transcripción.

Durante el contrainterrogatorio, la señora Vilá fue confrontada con una deposición en la que declaró que “*para ayudarla*”, la apelada continuó pagándole los \$700, a pesar de que el contrato con el Banco Popular había sido cancelado. Además, surge de su contrainterrogatorio que el patrono perdió la cuenta en el año 2000, pero continuó pagándole los \$700 hasta el año 2005, cuando surgió el problema con Hacienda. Véase, págs. 198-217 de la Transcripción.

El testimonio de la apelante coincidió con el del señor Ramallo. El Presidente de la apelada declaró que continuó pagándole a la apelante los \$700, a pesar de que había perdido la

cuenta del Banco Popular y que el recibo de esa paga la ponía “sobre el nivel” de los demás vendedores. Véase, págs. 531-532 de la Transcripción.

Esta última, intentó establecer un caso de *discrimen por género*, al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*. Sin embargo, no probó un *caso prima facie de discrimen*. La señora Vilá no pudo activar la presunción de discrimen, porque no presentó prueba de: 1) que fue despedida o que el patrono tomó una acción perjudicial en su contra, 2) que el despido fue sin justa causa y 3) la modalidad del discrimen cometida y de que está en el grupo discriminado.

La señora Vilá alegó que fue sustituida en el puesto que ocupaba en la división de “Document Technology” por el señor Carlos Montino. La prueba desfilada y creída por el tribunal sentenciador demostró que fue trasladada a esa división por su propio pedido y siempre fue advertida de que sería provisional. El patrono tomó la medida, debido a que el Presidente de la División y su Asistente renunciaron a la empresa. La señora Vilá ocupó provisionalmente la posición de asistente en la división de “Document Technology”.

El TPI, no dio credibilidad al testimonio de la apelante, debido a que fue contradictorio. La testigo declaró que trabajó de uno a dos años como *Gerente de Operaciones* en la división de “Document Technology”. Véase, pág. 14 de la Transcripción. Esta explicó que Ramallo la llamó a su oficina y en presencia de Marcos Vargas y Roberto Cintrón le pidió que se encargara de esa división, porque el Presidente y su Asistente habían renunciado súbitamente. La señora Vilá reconoció que aceptó la posición porque quería tener un salario fijo. No obstante, alegó que sus ingresos mermaron sustancialmente, porque tenía más trabajo y

responsabilidades, que le impedían hacer ventas y su salario fijo era de \$6.25 la hora. Véase, págs. 40-41 y 58 de la Transcripción.

La apelante declaró que solicitó a la apelada un salario fijo de \$50,000.00 por su trabajo en la división de “Document Technology” y presentó una factura de \$25,000.00. Según la testigo, el señor Ramallo rompió la factura y contrató a Joaquín Montino, pagándole un salario de setenta mil dólares (\$70,000.00) y a una asistente que ella tuvo que entrenar. Véase, pág. 58 de la Transcripción.

No obstante, durante el contrainterrogatorio, la apelada admitió que sabía que su paso por esa división era momentáneo, en lo que conseguían otra persona. Véase, pág. 220 de la Transcripción. La testigo también admitió que cuando llegó Montino, ella se quedó como su asistente. Véase, págs. 229-231, 308 de la Transcripción.

A preguntas del abogado de la apelada, la apelante reconoció que durante el tiempo que trabajó en “Document Technology” no había un Gerente de la división, ya que el puesto que ella ocupaba era Gerente de Operaciones. Además, reconoció que Montino fue nombrado como Gerente General de “Document Technology” en sustitución de Restrepo, y mientras ella trabajó en esa división se reportaba a Ramallo porque era el encargado. Véase, pág. 344 de la Transcripción.

Las admisiones de la propia apelante probaron que el puesto que ocupaba en la división de “Document Technology” era el de Asistente del Director de la División y fue sustituida por una persona del mismo sexo, a quien incluso entrenó. Tampoco encontramos relación entre su salida de esa división y el alegado despido constructivo. La apelante continuó trabajando en la empresa varios años después de su salida de “Document Technology”.

Por otro lado, la apelante alega que se vio obligada a renunciar como consecuencia del *hostigamiento sexual por ambiente hostil del que fue víctima por parte del señor Marcos Vargas*. Sin embargo, tal como expresó el TPI, aunque la demanda alude a Ley Núm. 17, *supra*, no se alega cuál es la conducta específica que la apelante identifica como “hostigamiento sexual”. Además, en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio, dicha parte reconoce que Vargas no la hostigó sexualmente, ya que expresó que *“la conducta discriminatoria del señor Vargas creó un entorno humillante en su contra u ofensivo, aunque no sea por razones sexuales.*

No existe evidencia de que la apelante haya sido hostigada en el empleo por razón de su sexo que establezca un caso prima facie de hostigamiento por ambiente hostil. Durante su testimonio, la apelante dijo que comenzó a llorar cuando Ramallo le informó que tenía que reportarse al señor Vargas, porque ella no confiaba en él y ya habían tenido problemas. La señora Vilá atribuyó a Vargas conducta hostil en su contra de índole sexual, debido a una conversación telefónica en la que ella le preguntó si él estaba “yendo o regresando” y él le contestó que *“se estaba viniendo”*. La fecha de ese incidente no está clara, pero la apelante declaró que fue en el año 2003, y su renuncia ocurrió en 2005. Este incidente aislado no es suficiente para establecer la conducta hostigante, ni para que las condiciones de trabajo de la apelante se hayan contaminado a tal grado que resulte impermisible su estadía en el empleo. Véase, págs. 86-88 de la Transcripción.

La señora Vilá dijo que encontró al señor Roberto Cintrón que es el contralor de la empresa en un pasillo y le contó que Vargas la tenía loca *“con sus malacrianzas y griterías”*, pero Ramallo no le hacía caso y no sabía qué hacer. Según la testigo, ahí quedó todo, pero Ramallo la llamó a su oficina y le gritó que

había hecho una querrela de hostigamiento sexual contra Vargas y tenía que cambiarla. La apelante expresó que se sorprendió porque ella no hizo ninguna querrela y alegó que fue hecha por Cintrón sin su conocimiento ni consentimiento. Posteriormente, fue a Recursos Humanos y cambió la querrela, pero dijo que a partir de ese momento se le cerraron las puertas. Las fechas de la conversación entre la apelante y Cintrón y del día que Ramallo la llamó para que cambiara la querrela, no surgen del expediente. Véase, págs. 88-91, 165, 325-326 de la Transcripción.

En el contrainterrogatorio, la apelante reconoció que no reportó el incidente al Departamento de Recursos Humanos y fue Cintrón quien cumplió con el protocolo de la empresa en esos casos. Cuando la testigo narró la conversación que sostuvo con Cintrón, no hizo alusión específica a ningún incidente de carácter sexual. Únicamente dijo que le contó que Marcos le gritaba y le faltaba el respeto y estaba cansada de sus malacrianzas y no sabía qué hacer. La testigo no recordó si le contó el incidente con Vargas a Cintrón o al Director de Recursos Humanos. Véase, págs. 272, 325-326 de la Transcripción.

La apelada confrontó a la apelante con un documento estipulado en el que cambió la querrela. En ese documento admitió que la mayoría del tiempo Vargas tenía una conducta positiva y le ayudaba. Sin embargo, alegó que cambió la querrela porque Ramallo la obligó, pero el documento no hace alusión a que recibió esas instrucciones. Véase, págs. 279-280 y 362-363 de la Transcripción.

El siquiatra de la apelante en ningún momento declaró que esta le haya dicho que fue víctima de hostigamiento en el empleo. Por el contrario, dijo que no tenía información de las presiones en el trabajo señaladas por la apelante y de cuál era el supuesto maltrato. El testigo expresó que la apelante le informó que

renunció porque no aguantaba más, debido a que hacía diez años que no recibía un aumento de salario, pero no mencionó que la estaban maltratando y haciendo la vida imposible. Véase, págs. 435 y 437 de la Transcripción.

El TPI, dio plena credibilidad al testimonio de Ramallo de que, la apelante nunca le habló de que estuviera sufriendo un ambiente hostil en el empleo y tampoco recibió una queja formal de su parte al respecto. Según el testigo, fue el Director de Recursos Humanos quien le entregó un Memorando Confidencial editado por la apelante. Luego de recibir ese documento entrevistó a Cintrón porque fue quien recibió la información y se reunió con el Director de Recursos Humanos y con Vargas. Véase, págs. 559, 588 y 594 de la Transcripción.

La prueba creída por el tribunal sentenciador estableció que la apelante no reportó el alegado incidente de hostigamiento sexual en el Departamento de Recursos Humanos, como lo requiere el protocolo de la apelada. La señora Vilá no informó el incidente durante meses y cuando lo hizo, se limitó a comentarlo en el pasillo con Roberto Cintrón. Este activó la política de la empresa contra el hostigamiento sexual e informó el incidente en el Departamento de Recurso Humanos. La prueba desfilada no probó que la apelante fuera víctima de una conducta de naturaleza sexual en el empleo que le ocasionara un ambiente hostil. El comentario que atribuyó a Vargas en una conversación telefónica, no es suficiente para configurar una causa de acción de hostigamiento sexual por ambiente hostil en el empleo. No existe prueba de que ese comentario le haya causado un grado de ansiedad y debilitamiento de su estima y confianza, al punto de que le hiciera imposible continuar en su empleo.

La apelante en el error C, alega que el patrono le hizo descuentos ilegales en su salario por el consumo de almuerzos en

la cafetería de la empresa. La señora Vilá reconoció que consintió al descuento, pero argumentó que es ilegal porque no está permitido por ley. Sostiene que presentó los talonarios que evidencian los descuentos por el consumo de alimentos. No obstante, el TPI desestimó esa reclamación precisamente debido a la falta de prueba. El foro apelado no pasó juicio sobre los méritos de la reclamación, debido a que la apelante no evidenció que los descuentos fueron realizados, ni de la certeza de la cantidad reclamada. Según consta en la sentencia apelada, la apelante no presentó los talonarios que evidenciaban los descuentos, ni una certificación del patrono sobre ese hecho. La señora Vilá admitió que iba a la cafetería y firmaba un vale, pero no corroboraba si la cantidad descontada era la correcta y reconoció que nada le impedía verificar si el descuento era correcto. Véase, págs. 269-270 de la Transcripción.

Coincidimos con el foro apelado, ya que en ausencia de prueba, no existe otra alternativa que desestimar el reclamo de la apelante por el descuento de los almuerzos.

En el error F, la apelante cuestiona la determinación del TPI de desestimar la reclamación por el pago de horas extras, durante el tiempo que trabajó en la división de “Document Technology”.

Por su parte, la apelada argumenta que la apelante no presentó evidencia de que trabajó horas extras y de cómo realizó el cómputo reclamado.

El error señalado no fue cometido, ya que estamos obligados a concluir que en ausencia de prueba para sostener las alegaciones, procede su desestimación. Independientemente de si la apelante está o no excluida del pago de horas extras, la realidad es que no ofreció evidencia de que trabajó horas extras, la cantidad de horas trabajadas ni de cómo realizó el cómputo de la cantidad reclamada. La juez que presidió la vista cuestionó el hecho de que

no se presentó evidencia para sustentar la reclamación de horas extras. Los ponches con los que la apelante fue confrontada durante su contrainterrogatorio, no evidencian que trabajó horas extras. La señora Vilá admitió que desconocía cómo se hizo el cómputo, porque fue su abogada quien determinó la cantidad a reclamar. Incluso, declaró que era su abogada quien debía contestar la pregunta. Véase, págs. 80, 230, 236 y 239-241 de la Transcripción.

La apelante en el error G, cuestiona la decisión del TPI de declarar HA LUGAR la moción de desestimación al amparo de la Regla 39.2 de Procedimiento Civil presentada por la apelada. No obstante, argumenta que activó la presunción de despido injustificado, debido a que dicha reclamación no fue desestimada.

El señalamiento de error G, es repetitivo, ya fue atendido en la discusión de los errores previos, donde concluimos que el TPI actuó correctamente al desestimar las reclamaciones en las que la prueba ofrecida por la apelante demostró que no tiene derecho a la concesión de remedio alguno.

La apelante cuestiona la desestimación, pero argumenta que el hecho de no desestimar la reclamación de despido constructivo, significa que activó la presunción de despido injustificado y que dicha presunción no fue refutada por la apelada.

Esta controversia también fue atendida en la discusión de los errores B, D y E, en los que la apelante fundamenta su alegación de un despido constructivo por ambiente hostil y discrimen de género.

Como ya expresamos, ninguno de estos errores fueron cometidos. La apelante no estableció un caso de despido constructivo, ya que no se probó que el patrono haya incurrido en una serie de actos voluntarios e injustificados para obligarla a dejar su cargo. Por el contrario, la prueba desfilada demostró que

la señora Vilá renunció voluntariamente a su empleo, debido a que “perdió la protección del señor Ramallo” y está claro que una simple molestia no es causa suficiente para un despido constructivo.

Los testimonios de la apelante y del señor Ramallo coinciden en que entre ambos existía una relación de amistad. La apelante declaró que conocía a la esposa de Ramallo y las hijas de ambos estudiaron juntas. Ramallo declaró que conocía a la apelante porque él manejaba la cuenta de la agencia de publicidad donde Vilá trabajaba y expresó que entre ambos existía una amistad. Véase, págs. 19, 91, 285, 315, 528-529 de la Transcripción.

Fue Ramallo quien reclutó a la apelante para que trabara con la apelada en el manejo de las cuentas de publicidad. El señor Ramallo reconoció que la apelante estaba en una posición de ventaja frente a los demás vendedores, debido a que ella manejaba la cuenta de la casa, por la que recibía \$700 mensuales. La señora Vilá admitió que la apelada continuó pagándole esa cantidad durante años, a pesar de que había perdido la cuenta, cuyo cliente era Banco Popular. No obstante, dejó de pagarla debido a los señalamientos del Departamento de Hacienda.

La apelante intentó probar, sin éxito, que Ramallo le retiró la confianza y dejó de supervisarla directamente en represalia por haberse quejado del comportamiento del señor Vargas. Sin embargo, la apelada demostró que Ramallo supervisaba directamente a la apelante al principio que fue reclutada, porque atendía las cuentas de las agencias de publicidad y ese era un negocio que él quería desarrollar y además, manejaba la cuenta de la casa. No obstante, al perder esa cuenta pasó a ser supervisada por el señor Vargas, al igual que los demás vendedores de la compañía. La apelante reconoció que no quería ser supervisada por Vargas, porque ya había tenido problemas con él, pero admitió

que este la trataba igual que a los demás empleados. Según su testimonio, la gota que colmó la copa fue un descuento que Vargas le hizo por un trabajo que se dañó, a pesar de que las instrucciones de Ramallo eran que a ella no se le realizara ese descuento. Su testimonio, lejos de establecer un patrón de hostigamiento en su contra, evidencia un trato preferencial, ya que aceptó que a los demás empleados sí se les descontaba del salario el trabajo dañado. Además de que admitió que no era la primera vez que se le dañaba un trabajo. Véase, págs. 66, 166, 270-271, 288 y 335 de la Transcripción.

El testimonio de Ramallo evidencia que tenía unas consideraciones especiales con la apelada, debido a su relación de amistad y a los problemas personales que tenía con sus hijos y su divorcio. Sin embargo, esta alega que el ambiente hostil laboral, la obligó a tener que recibir tratamiento psiquiátrico, pero admitió que iba al siquiatra por problemas relacionados con su ex pareja y sus hijos. Aunque negó que recibiera tratamiento psiquiátrico antes de trabajar para la apelada, reconoció que antes de laborar en esa empresa visitaba una psicóloga y tenía una depresión, debido a sus problemas familiares. Véase, págs. 181-183 y 195-196 de la Transcripción.

Su siquiatra declaró, que la apelante tenía una depresión antes de visitar su oficina y no podía decir qué la ocasionó. El testigo advirtió que tampoco podía explicar en qué consistió la depresión que la apelante alega que sufrió en el trabajo, porque no tenía información al respecto. Por el contrario, señaló que la paciente siempre fue constante en que tenía problemas con sus hijos y su pareja. Además, la nota médica evidencia que la depresión de la apelante fue ocasionada por sus problemas personales y familiares. Véase, págs. 430, 435- 436 y 451 de la Transcripción.

Otro hecho que nos lleva a concluir que la apelante no era víctima de un ambiente hostil en su lugar de trabajo es que, durante el último año que trabajó para la apelada fue la vendedora con más ventas en la historia de la empresa. Por admisión de la propia de la apelante, no tenemos duda alguna que renunció voluntariamente a su empleo, debido a que *“si no estaba protegida por Ramallo, la vida iba a ser bastante desagradable”*.

Luego de analizar la totalidad del expediente ante nuestra consideración, con especial énfasis en la Transcripción de la Vista, estamos convencidos de que la apelante no fue víctima de un despido constructivo y no sufrió hostigamiento de ninguna índole por parte del señor Marcos Vargas. No existe evidencia en este expediente de que el patrono haya actuado arbitraria, irrazonable o caprichosamente, con la intención de generar una atmósfera hostil contra la apelante e imposibilitarle su permanencia en el trabajo.

Por el contrario, quedó demostrado, mediante su propio testimonio, que la apelante renunció a su empleo voluntariamente, porque quería tener un trato privilegiado y distinto al de sus otros compañeros de trabajo. La señora Vilá se negaba a cumplir con las directrices de la empresa de reportarse a Vargas, igual que los demás vendedores y quería tener un acceso preferencial al Presidente de la apelada sin seguir los canales establecidos.

La apelante no ha derrotado la deferencia que merece la apreciación de la prueba y adjudicación de credibilidad del tribunal sentenciador, y en ausencia de error manifiesto, perjuicio o parcialidad estamos obligados a confirmar la sentencia apelada.

IV.

Por los fundamentos antes esbozados, se confirma la sentencia apelada.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones