

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL III

ISMAEL GARCÍA ORTEGA
Apelado

v.

CONSEJO DE DESARROLLO
OCUPACIONAL Y RECURSOS
HUMANOS DE PUERTO
RICO, ENTIDAD ADSCRITA
AL DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS

Apelante

KLAN201400764

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Civil núm.
K PE2008-3233

Sobre:
Hostigamiento
laboral y represalias
en el empleo

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y el Juez Steidel Figueroa.

Steidel Figueroa, Juez Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de septiembre de 2015.

El Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos de Puerto Rico, entidad adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, apela una sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan [por sus siglas, TPI], que lo condenó a pagar a Ismael García Ortega \$60,000 como indemnización por los daños causados por hostigamiento y represalias en el empleo.

-I-

Según las determinaciones de hechos de la sentencia apelada que no están en controversia, tras laborar en un puesto transitorio como Ejecutivo de la Unidad Estatal de Trabajadores Desplazados y Patronos del Consejo de Desarrollo Ocupacional, en virtud de la Ley núm. 172 de 2014, con efectividad al 1 de julio de 2004, Ismael García Ortega ocupó dicho puesto en propiedad en el

servicio de carrera. Al comienzo de su relación laboral lo supervisaban Elena Vidal y David Rodríguez. Más tarde, a partir del año 2007, lo supervisó Nitza Rodríguez Cuevas.

Con excepción de tres meses, García Ortega laboró en el área de sistemas de información, división encargada de recopilar datos y estadísticas sobre la población de empleados desplazados atendida en el Consejo de Desarrollo Ocupacional. Tenía como funciones: preparar informes sobre el estatus laboral de los trabajadores desplazados, revisar procedimientos, supervisar aproximadamente a siete empleados y revisar guías de preparación de propuestas, entre otras.

Exceptuado el período entre el 16 de febrero de 2007 al 14 de marzo del mismo año, del 1 de julio de 2005 hasta el 30 de junio de 2007 a García Ortega se le otorgó una licencia sin sueldo que le permitió laborar como Ayudante Especial del Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Puerto Rico. Una vez agotada la licencia sin sueldo, el 4 de junio de 2007 Thelmy A. Vázquez Ortiz comenzó a laborar como Directora Auxiliar de la Unidad Estatal de Trabajadores Desplazados. Concluyó el TPI en sus determinaciones de hechos que a partir de ese momento:

tan pronto Vázquez Ortiz fue nombrada directora auxiliar García Ortega se sintió marginado; se le daba un trato hostil, irrespetuoso y agresivo; fue despojado de sus tareas; y se le asignaban tareas que no le correspondían o no se le proveía la información necesaria para completarlas, a pesar de que García Ortega solicitaba que se le dieran las instrucciones para realizar[las]¹...

Concluyó también el TPI como cuestión de hecho que:

La comunicación entre Vázquez Ortiz y García Ortega se circunscribía a correo electrónico o instrucciones que eran vagas. Además, las tareas que tradicionalmente realizaban los ejecutivos se les estaban asignando a los oficinales de coordinación, qui[e]nes bajo el nuevo plan de reclasificación pasaron a ocupar el puesto de Coordinador Administrativo [...]².

¹ *Apéndice de la apelación*, en la pág. 156.

² *Íd.*, en la pág. 157.

El 22 de agosto de 2007 Vázquez Ortiz requirió a García Ortega que elaborara los resúmenes de tres empleados desplazados que habían requerido servicios de la entidad. Al día siguiente, este respondió mediante carta que no tenía experiencia en esa gestión y que se trataba de una labor que correspondía a la descripción de tareas de otros puestos. El 11 de septiembre siguiente Vázquez Ortiz asignó a García Ortega la tarea de preparar un informe sobre las empresas atendidas por la entidad. Este, entonces, solicitó a su supervisora que le proveyera más información para preparar el informe. Según las determinaciones de hechos de la sentencia, “[e]ntre la información solicitada por García Ortega se encontraba con qué frecuencia tenía que preparar el informe, en qué fecha se lo entregaría y qu[é] información era pertinente para prepararlo”³. Vázquez Ortiz comunicó a García Ortega que consultara a Norma L. Ríos o a Nitza E. Rodríguez Cuevas. A raíz de la respuesta recibida, García Ortega envió una carta a su supervisora en la que le manifestó lo que estas le expresaron; esencialmente que desconocían los detalles sobre cómo confeccionar el informe. Requirió nuevamente ser instruido sobre la manera de preparar el informe.

García Ortega fue citado por Vázquez Ortiz el 18 de septiembre de 2007 a una reunión que se celebraría el 20 de septiembre siguiente para tratar asuntos relacionados al trabajo. El día 19 de igual mes y año, García Ortega envió una carta al Director Ejecutivo del Consejo de Desarrollo, Alejandro J. Riera Fernández, en la que, entre otras cosas, solicitó ser trasladado a otra área de trabajo. Copia de la carta fue enviada al entonces Secretario del Trabajo, Román Velasco, y al Secretario de la Gobernación, Jorge Silva Puras. Con anterioridad a la carta del 19 de septiembre de 2007, García Ortega había solicitado una licencia

³ *Íd.*, en la pág. 157.

sin sueldo para laborar en el mismo cargo de confianza en el que había laborado durante tiempo sustancial, pero su solicitud fue denegada. El 20 de septiembre se realizó la reunión convocada y estuvieron presentes García Ortega, Vázquez Ortiz, la ayudante ejecutiva, la licenciada Mayra Vázquez, y el delegado de la unión Ángel Iglesias.

El 9 de octubre de 2007 el Director Ejecutivo de la entidad envió una carta a García Ortega para contestarle la carta en la cual este había solicitado traslado de la Unidad por presuntamente “no gozar de la confianza de su supervisora”⁴ y lo exhortó a “propiciar más comunicación con su supervisora y referirle cualquier inquietud sobre las labores del puesto que ocupa”⁵.

De forma paralela a estos eventos, la entidad implantó un nuevo Plan de Clasificación y Retribución. Se le notificó a García Ortega que de acuerdo a este, efectivo el 1 de octubre de 2007 ocuparía el puesto de Oficial de Coordinación. Según determinó el TPI cuatro ejecutivos, entre ellos García Ortega pasaron a ocupar el mismo puesto⁶. El 10 de octubre siguiente García Ortega presentó una querrela ante la Unión a la que pertenecía en la cual alegó haber sido despojado de sus funciones. Entre otras cosas objetó la clasificación del puesto al que fue asignado. Ese mismo día presentó su renuncia. Al día siguiente, su renuncia fue aceptada por escrito por el Director Ejecutivo. Ese día también se le notificó la intención de iniciar una acción disciplinaria en su contra. Se le imputó:

1. Interferir deliberadamente o entorpecer intencionalmente las tareas y servicios que ofrece la CDORH.

2. Incurrir en actos de insubordinación al negarse [a] acatar las órdenes e instrucciones del supervisor compatibles con su autoridad.

⁴ Exhibit 3, estipulado por las partes.

⁵ *Íd.*

⁶ Apéndice de la apelación, en la pág. 159 (*Sentencia apelada*, Determinación de hecho núm. 34, en la pág. 7).

3. Disponer de propiedad del CDORH sin autorización expresa incluyendo maquinaria, equipos, documentos, mal uso de propiedad exponiéndola a pérdidas, destrucción y daños.

4. Destruir, abusar o apropiarse ilegalmente de propiedad del CDROH.

5. Realizar trabajos personales en horario de trabajo para beneficio propio o de terceros⁷.

Con fecha del 15 de octubre de 2007 García Ortega solicitó la desestimación de la acción disciplinaria incoada en su contra por haber presentado su renuncia el día 10 de igual mes y año. Al día siguiente comenzó a trabajar como Ayudante Especial del Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, que era un puesto de confianza.

Conforme a las determinaciones de hechos formuladas, el TPI concluyó como cuestión de derecho que el Consejo de Desarrollo Ocupacional respondía directamente por su inacción ante las querellas presentadas por García Ortega por presunto hostigamiento laboral y porque se le asignaban tareas que no eran cónsonas con la descripción del puesto que ocupaba. En particular, dispuso que no solo respondía:

por las actuaciones de la directora Vázquez Ortiz en represalias por García Ortega haber denunciado sus condiciones de trabajo ante el Secretario del Trabajo y el Secretario de la Gobernación, sino también por permitir que éste fuera reprimido, acosado, discriminado, humillado y marginado.

[...]

García Ortega sufrió angustias mentales que quedaron plasmadas en su testimonio. No se trata de angustias mentales pasajeras, sino de angustias sufridas entre junio y octubre de 2007, que le produjeron tristeza, desasosiego, inseguridad, baja autoestima, ansiedad, etc. García Ortega no pudo soportar dichas angustias y decidió renunciar⁸.

[...]

El Estado le responde a García Ortega por los daños que sufrió a consecuencia de las represalias tomadas contra él y la inacción de los funcionarios de alto nivel del CDORH, tales como su Secretario de entonces, Román Velasco,

⁷ *Íd.*, en la pág. 160 (*Sentencia apelada*, Determinación de hecho núm. 39, en la pág. 8).

⁸ *Íd.*, en la pág. 162.

quienes siendo los llamados a ponerle coto a dichas represalias, no lo hicieron.

Emitida la sentencia apelada el 14 de febrero de 2014, y notificada el siguiente día 21, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico solicitó reconsideración la cual fue denegada por el TPI. Insatisfecho aún, el 15 de mayo de 2014 presentó este recurso apelativo y formuló los siguientes señalamientos de error:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL RESOLVER QUE EL ESTADO RESPONDE POR UN HOSTIGAMIENTO LABORAL QUE NO FUE PROBADO POR LA PARTE DEMANDANTE.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE LA PARTE DEMANDANTE PROBÓ UN CASO PRIMA FACIE DE VIOLACIÓN A LA LEY DE REPRESALIAS, LEY NÚM. 115-1991, A PESAR DE QUE LA EVIDENCIA NO DEMOSTRÓ QUE PARTICIPÓ EN UNA ACTIVIDAD PROTEGIDA Y FUE SUBSIGUIENTEMENTE DISCRIMINADO POR EL PATRONO.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONDENAR AL ESTADO AL PAGO DE TREINTA MIL DÓLARES (\$30,000) POR DAÑOS Y PERJUICIOS Y UNA SUMA ADICIONAL POR PÉRDIDA DE INGRESOS FUTUROS EN CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN, QUE ELEVÓ LA PARTIDA A SESENTA MIL DÓLARES (\$60,000).

Encauzado el trámite apelativo, presentada la transcripción de la prueba oral y elevado los autos originales, el 3 de marzo de 2015 la parte apelada compareció con su correspondiente alegato en oposición. Perfeccionado este recurso, resolvemos.

-II-

-A-

En nuestro ordenamiento jurídico, la responsabilidad civil derivada de acciones u omisiones culposas o negligentes se rige por el artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 5141, el cual enuncia una norma genérica que prohíbe causar daño a otro mediante conducta, ya sea activa o pasiva. *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, 119 DPR 8 (1987). Según el artículo 1802 quien reclama indemnización por responsabilidad civil extracontractual debe demostrar la concurrencia de tres elementos: (1) un acto culposo o negligente; (2) un daño; y (3) la relación causal entre el daño y el acto culposo o negligente.

El concepto “culpa” enunciado en este artículo es tan abarcador como la conducta humana, por lo que comprende cualquier falta que causa un mal o daño, *Colón v. Romero Barceló*, 112 DPR 573, 579 (1982). Así, una conducta se considera antijurídica “en el sentido extracontractual cuando viola los deberes generales de corrección o de conducta correcta, deberes que no están escritos en los códigos pero que representan el presupuesto mínimo sobreentendido del orden de la vida social”. *Ramos v. Carlo*, 85 DPR 353, 359 (1962). Esta norma general también provee para cuando la actuación culposa contraviene intereses o derechos garantizados por la Constitución o por la legislación protectora de los derechos civiles, *Bonilla v. Chardón*, 118 D.P.R. 599, 611 (1987).

Conviene, pues, mencionar que el artículo II, sección 16, de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce el derecho de todo trabajador a estar protegido contra riesgos a la salud e integridad personal en su lugar de trabajo o empleo. La protección contra riesgos a la integridad personal se refiere a la inviolabilidad de la persona empleada en la esfera de los valores abstractos, como la reputación y el buen nombre, su vida privada, pensamientos y creencias. *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 592 (2004).

Nuestro ordenamiento también reconoce la responsabilidad de los patronos a base de la doctrina de la responsabilidad vicaria. Así, el artículo 1803 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5142, dispone que la obligación que impone el artículo 1802 es exigible, no sólo por los actos u omisiones propias, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. En particular establece que los dueños o directores de una empresa al igual que el Estado deben responder por los perjuicios causados por sus empleados en ocasión de sus funciones.

-B-

Los empleados pueden comparecer a distintos foros públicos con funciones investigativas o adjudicativas sin temor a ser objeto de represalias por sus expresiones o testimonios. *Irizarry v. Johnson & Johnson Consumer Products*, 150 DPR 155, 170 (2000). Es la Ley núm. 115 de 1991, conocida como la Ley de represalias en el empleo, 29 LPR sec. 194 *et seq.*, la que prohíbe que se tomen represalias contra un empleado que ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. *Rivera Prudencio v. Mun. San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007).

Si un empleado es despedido, amenazado o discriminado en el empleo por haber participado en una actividad protegida, la Ley núm. 115 le permite instar una acción civil en contra de su patrono. *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 DPR 32, 37 (2004). Se configura un caso *prima facie* de represalias si el empleado expone que realizó una acción protegida (compareció a un foro público investigativo o adjudicativo) y subsiguientemente el patrono tomó una acción adversa en su contra. *L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 362 (2009); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005).

Se ha interpretado que el término de temporalidad contenido en el segundo requisito para probar un caso *prima facie* de represalias implica que la acción adversa de la que fue víctima el empleado haya ocurrido al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Esto permite inferir el nexo causal o la causalidad. Cuando no es posible establecer el requisito de proximidad temporal, el empleado debe hacer constar elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa cuestionada (por ejemplo, que fue tratado de forma distinta a otros empleados; que existió un

patrón de conducta antagónico en su contra; y que las razones articuladas por el patrono para fundamentar la acción adversa son solo un pretexto). *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 392 (2011).

-III-

En su recurso apelativo, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico alega, en esencia o en lo pertinente para resolver este recurso, que incidió el TPI al conceder una causa de acción por un presunto hostigamiento laboral que no fue probado en juicio. Aduce, además, que erró al determinar que el apelado estableció un caso *prima facie* de represalias, al amparo de la Ley núm. 115-1991, pues la evidencia desfilada no apoya que hubiese participado en una actividad protegida y subsiguientemente hubiese sido discriminado por el patrono. Le asiste la razón.

Como cuestión de umbral, toda sentencia está acompañada de una presunción de corrección. *Vargas v. González*, 149 DPR 859, 866 (1999). Esto implica que las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a nivel apelativo, a menos que sean claramente erróneas y que se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos. Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42; *Trinidad García v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001). Esta norma de deferencia responde a que el foro de primera instancia es quien tuvo la oportunidad de escuchar directamente las declaraciones de los testigos y está en mejor posición de aquilatar su credibilidad. *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006). Esta pauta, sin embargo, no es absoluta, pues un tribunal apelativo podría descartar las determinaciones de hecho del juzgador si no encuentran apoyo en la prueba desfilada o son claramente erróneas. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741

(2007); *Colón v. Glamourous Nails*, 167 DPR 33, 59 (2006).
Corresponde, pues, a quien impugna la determinación del tribunal inferior presentar al foro apelativo la prueba que avala descartar la presunción de corrección de la determinación apelada.

Aunque en el ámbito del derecho laboral existe una exclusividad de remedios reconocidos en ley, nada en nuestro ordenamiento impide que en determinado caso se reconozca que un empleado tenga una causa de acción para demandar a su patrono ante los tribunales por los daños y perjuicios sufridos, si como parte de un patrón de conducta intencional, este incumple con su deber indelegable de proteger su bienestar físico y emocional o su integridad personal. Véanse, *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 586 (2004); *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*, 145 DPR 178, 196 (1998). En *García v. Aljoma*, supra, en la pág. 597, el Tribunal Supremo interpretó el significado de la cláusula que reconoce el derecho a la protección contra riesgos para la salud e integridad personal de un empleado. Expresó:

La sección 16, artículo II, de la Constitución, lo que garantiza es: (1) protección contra riesgos a la “integridad personal” del obrero, que se refiere a la inviolabilidad de la persona del obrero en la esfera de los valores abstractos, como su vida privada, pensamientos y creencias; y (2) protección de la “salud” del obrero, que trata sobre el bienestar físico o integridad corporal o física en el ámbito laboral. Es decir, en el contexto de la referida Sección 16, “salud” se refiere a la seguridad en el trabajo y a protección contra lesiones corporales o mentales relacionadas al trabajo; mientras que **“integridad personal” sanciona el menoscabo a la dignidad del obrero en el ámbito laboral, ya sea como consecuencia de ataques a su vida privada o a su reputación.**

Cuando existe una violación al ámbito individual constitucionalmente protegido, el patrono tiene la obligación jurídica de reparar el daño causado. Sin embargo, para probar las alegaciones de una causa de acción por tal violación en el contexto de una relación laboral, el reclamante debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre áreas de su

vida íntima o familiar. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*, 145 DPR 178, 196 (1998).

En este caso Ismael García Ortega ampara su reclamación de hostigamiento laboral por parte de su supervisora Thelmy Vázquez Ortiz en que presuntamente le asignó tareas que no estaban comprendidas en la descripción de deberes del puesto que ocupaba en la agencia, que no se le proveía la información necesaria para hacer el trabajo que le era requerido y que la comunicación se circunscribía a correos electrónicos. Sobre este particular, en la sentencia apelada el TPI determinó lo siguiente:

18. Con anterioridad a que Vázquez Ortiz fuera nombrada directora auxiliar, trabajaba en el CDORH y su relación con García Ortega era excelente. Sin embargo, **tan pronto Vázquez Ortiz es nombrada directora auxiliar García Ortega se sintió marginado, se le daba un trato hostil, irrespetuoso y agresivo, fue despojado de sus tareas; y se le asignaban tareas que no le correspondían o se le proveía la información necesaria para completarlas, a pesar de que García Ortega solicitada que se le dieran las instrucciones para realizar las tareas.**

19. La comunicación entre Vázquez Ortiz y García Ortega se circunscribía a correo electrónico o instrucciones que eran vagas. En adición, las tareas que tradicionalmente realizaban los ejecutivos se le estaban asignando a los oficiales de coordinación, quienes bajo el nuevo plan de reclasificación pasaron a ocupar el puesto de coordinador administrativo (puesto que comprendía las tareas de un ejecutivo bajo el plan de clasificación anterior).

20. El 22 de agosto de 2007 Vázquez Ortiz le curso a García Ortega tres (3) resúmenes de los trabajadores desplazados de la empresa Martineau Bay en Vieques. Debido a que García Ortega no tenía experiencia en la redacción de resúmenes ni había sido adiestrado para ello, el 23 de agosto de 2007 cursó una carta a Vázquez Ortiz mediante la cual le informó lo anterior y le aclaró que la "redacción de resúmenes si es una tarea que se desprende de los deberes de los Oficiales de Coordinación, los Representantes de Servicios al Cliente y los Asistentes Administrativos, quienes ya han sido adiestrados y cuentan con una vasta experiencia en dicha tarea.

21. El 11 de septiembre de 2007 Vázquez Ortiz le asignó a García Ortega la preparación de un informe de empresas atendidas. Toda vez que García Ortega nunca había preparado el mencionado informe, le solicitó a Vázquez Ortiz que le proveyera más información para poder preparar el mismo. Entre la información solicitada por García Ortega se encontraba con qué frecuencia tenía que preparar el informe, en qué fecha lo entregaría y que información era pertinente para prepararlo.

22. En lugar de contestar sus interrogantes, Vázquez Ortiz instruyó a García Ortega para que consultara con la Sra. Norma L. Ríos o con Rodríguez Cuevas. Así lo hizo. Sin embargo, Ríos le indicó que era Rodríguez Cuevas quien preparaba el informe y ella desconocía los detalles para la preparación del mismo. En cuanto a Rodríguez Cuevas, ésta le indicó a García Ortega, entre otras cosas, que la preparación de dicho informe era una función director y que era indelegable.

23. El 17 de septiembre de 2007 García Ortega le cursó una carta a Vázquez Ortiz mediante la cual le informó lo anterior. Concluyó su carta indicándole a Vázquez Ortiz que: “Después de recibir las respuestas de la Sra. Nitza E. Rodríguez, no me queda otra alternativa de solicitarle nuevamente a usted cuál va a ser el modo de operación con el Informe de Empresas Atendidas. Cuando disponga de la información solicitada, con mucho gusto comienzo a realizar el Informe⁹.”

Un análisis independiente de tales determinaciones de hechos y de la prueba documental y oral desfilada en juicio traída ante nuestra consideración, nos lleva a concluir, contrario a lo que estimó el TPI, que no estamos ante una situación nociva al derecho constitucional relacionado con la protección a la integridad personal o al bienestar emocional del apelado. La prueba documental presentada, que consisten en unos correos electrónicos y unas cartas cursadas entre García Ortega y su supervisora, no sugieren en modo alguno que tuvieran el propósito de hostigar al apelado o tuvieran un tono hostil, irrespetuoso o agresivo. Si bien tales comunicaciones internas pudieran demostrar ciertas dificultades o algún grado de tensión entre las partes, y quizás falta de efectividad y asertividad, en la comunicación entre la supervisora y su supervisado, ello no es suficiente para imponer responsabilidad al Estado Libre Asociado por hostigamiento laboral al amparo del artículo 1802 del Código Civil, vehículo para reclamar por violaciones a derecho constitucionales.

Al contrastar los hechos objetivos que presuntamente motivaron en el apelado el sentimiento de marginación, hostilidad y agresividad surgidos entre junio y septiembre de 2007, no

⁹ *Íd.*, en la pág. 138-140; (énfasis nuestro).

encontramos que sean de tal intensidad como para justificar una indemnización por hostigamiento laboral. Es decir, una lectura de la transcripción de la prueba no revela instancias específicas que puedan ser concebidas como insultos o humillaciones dirigidas al apelado que violenten derechos constitucionales. Las cartas y correos electrónicos examinados por este foro no contienen algún tipo de lenguaje que pueda ser considerado hostil o dirigido a hostigar a una persona, pues las comunicaciones no eran ajenas al desempeño en el escenario de trabajo. Es decir, las tareas asignadas que presuntamente no correspondían a la descripción del puesto, la presunta falta de información para realizar ciertos informes o el hecho de que la comunicación entre la supervisora y su supervisado fuera esencialmente por escrito no nos parecen que fueran actuaciones que pudieran generar una atmósfera hostil para García Ortega que impidiera del todo su sana estadía en el trabajo.

Reiteramos, aunque Ismael García Ortega aduce haberse sentido marginado, que recibía un trato hostil, irrespetuoso y agresivo, un sentimiento de incomodidad en el empleo por las situaciones implicadas no configuran necesariamente una violación del derecho a la protección a la integridad personal que sea imputable al patrono, si no existe en el expediente prueba de actuaciones concretas que de ordinario puedan afectar la integridad o el bienestar emocional del empleado.

Por ello, resolvemos que no se ha configurado la causa de acción por hostigamiento laboral alegada por Ismael García Ortega y que, por lo tanto, erró el tribunal de instancia al determinar que con sus actuaciones el Consejo de Desarrollo Ocupacional lesionó sus derechos constitucionales. En este contexto, las determinaciones de hechos que al respecto realizó ese foro no encuentran apoyo en la prueba y son claramente irrazonables.

Por otra parte, en este caso tampoco se configuró la alegada causa de acción por represalias al amparo de la Ley núm. 115-1991. Como mencionamos, el TPI impuso responsabilidad al Estado por su presunta inacción de los funcionarios de alto nivel del Consejo de Desarrollo ante las denuncias que García Ortega había presentado en cuanto a sus condiciones de trabajo y por permitir, así, que fuera “reprimido, acosado, discriminado, humillado y marginado”.

Sabemos que la Ley núm. 115-1991 prohíbe que se tomen represalias contra un empleado que ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. Se configura un caso *prima facie* de represalias si el empleado expone que realizó una acción protegida (compareció a un foro público investigativo o adjudicativo) y subsiguientemente el patrono tomó una acción adversa en su contra. Somos del criterio que en este caso no se realizó la actividad protegida de comparecer ante un foro público investigativo o adjudicativo para ofrecer un testimonio o información ni que subsiguientemente el Consejo de Desarrollo Ocupacional, como patrono de García Ortega, hubiese tomado una acción adversa en su contra por tal motivo.

El expediente ante nuestra consideración demuestra que el 4 de junio de 2007 Vázquez Ortiz comenzó a laborar como Directora Auxiliar de la Unidad de Trabajadores Desplazados. El 22 de agosto de 2007 Vázquez Ortiz requirió a García Ortega que elaborara los resúmenes de ciertos empleados desplazados y al día siguiente este respondió mediante carta que dicha labor no estaba en sus funciones. El 11 de septiembre siguiente Vázquez Ortiz le asignó la tarea de preparar el informe sobre las empresas atendidas por la entidad y eso suscito una serie de comunicaciones internas entre la supervisora y su supervisado. Así, la primera queja presentada por García Ortega ante el Director Ejecutivo del

Consejo por la inconformidad de trabajar bajo la supervisión de Vázquez Ortiz, razón por la cual solicitó un traslado, fue hecha el 19 de septiembre de 2007, presuntamente con copia al Secretario del Trabajo y el Secretario de la Gobernación. Dicha comunicación era una solicitud de traslado de García Ortega fundamentada en los incidentes acaecidos con la supervisora. Tal acción no constituye una de las actividades protegidas por la Ley núm. 115-1991, pues no se trata de un testimonio o información ofrecida en un foro legislativo, administrativo o judicial que en ese momento ejerciera funciones investigativas o adjudicativas. Aun cuando el Secretario del Trabajo, como jefe de la agencia a la cual está adscrito el Consejo de Desarrollo, o el Secretario de la Gobernación hubiesen recibido copia de la solicitud de traslado de García Ortega, estos no actuarían como foros investigativos o adjudicadores en tal circunstancia ni tendrían que necesariamente iniciar una investigación por las alegaciones vertidas en dicho documento.

En este caso la presunta actuación en represalia a las alegaciones vertidas en la solicitud de traslado imputada al patrono fue el presunto descenso de García Ortega a Oficial de Coordinación mediante carta fechada el 9 de octubre de 2007 y efectiva el día primero de igual mes y año. Lo cierto es que la prueba desfilada demuestra que el cambio en el puesto de Ejecutivo que ocupaba García Ortega a Oficial de Coordinación se debió a la implantación de un nuevo Plan de Clasificación y Retribución en la agencia, que sería efectivo el 1 de octubre de 2007. Tal cambio afectó a otros tres ejecutivos que también pasaron a ocupar el puesto de Oficial de Coordinación.

La implantación de un plan de clasificación es un proceso que requiere de mucho tiempo y análisis. Como aplica de forma generalizada en la agencia, difícilmente podría el foro judicial

atribuir al resultado de tal implantación el ánimo de tomar represalias en contra de algún empleado particular. Además, las agencias públicas tienen plena facultad o la prerrogativa gerencial para determinar cuáles son las clases y puestos necesarios para realizar su misión, cuáles son las funciones que les corresponden y cuáles son los requisitos que debe satisfacer quien interese ocupar un puesto en particular así como la retribución que le corresponde. *Mercado Vega v. U.P.R.*, 128 DPR 273, 285 (1991).

En resumen, en este caso no podemos avalar la determinación del TPI de reconocer una causa de acción a favor de García Ortega por hostigamiento laboral y violación al derecho constitucional de protección a la integridad personal en el empleo. Tampoco podemos refrendar la conclusión de que hubo represalias en contra de García Ortega por presuntamente denunciar las condiciones de trabajo.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, REVOCAMOS la sentencia apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones