

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO, AIBONITO Y FAJARDO  
PANEL XI

GUILLERMO OTERO  
AVILES

APELADO

V.

MERCK, SHARP &  
DOHME, INC.

APELANTE

KLAN20141256

APELACION  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala de Arecibo

Caso civil núm.

CPE2000-0147

Sobre:  
Hostigamiento  
sexual

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Rivera Marchand.

González Vargas, Troadio, Juez Ponente.

**S E N T E N C I A**

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de diciembre de 2015.

Mediante el presente recurso, Merck, Sharp & Dohme (“Merck”) solicita que revisemos y revoquemos una sentencia del Tribunal de Primera Instancia de Arecibo (TPI). Por medio del referido dictamen, el foro primario determinó que Merck infringió la Ley núm. 17 de 22 de abril de 1988 que veda el hostigamiento sexual en el empleo, 29 L.P.R.A. sec. 155 *et seq.*

**I**

En el 2000, Guillermo Otero Avilés promovió una acción de despido injustificado y despido ilegal en violación del citado estatuto sobre hostigamiento sexual.<sup>1</sup> La querrela se presentó en contra de su antiguo patrono, Merck, y de otros empleados de la compañía: Juan Medina, Félix Matos y Edwin Silva. Alegó que desde febrero

<sup>1</sup> En su demanda el señor Otero Avilés indicó que con anterioridad a la querrela había gestionado la resolución de la controversia en la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo de Puerto Rico y ante el *Equal Employment Opportunity Commission*. Sin embargo, como tales gestiones resultaron infructuosas, obtuvo los correspondientes permisos para litigar, con fecha de 29 de marzo y 30 de marzo de 2000.

de 1995, varios compañeros de trabajo le hostigaban continuamente con epítetos, tales como “loca de closet”, “viejo maricón” y “viejo pato”, además de que le tocaban sus partes íntimas. Según el demandante, esta conducta, que denunció de forma reiterada, continuó hasta la fecha en que cesó de trabajar para ese patrono.

En sus respectivas contestaciones, los demandados, a grandes rasgos, negaron los hechos. Más adelante, Merck solicitó al TPI que dictara sentencia sumaria parcial y desestimara la causa de acción por despido injustificado. Lo anterior, debido a que Otero Avilés no solicitó reinstalación en su empleo dentro del término de doce meses de reserva de empleo, según lo dispone la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, 11 L.P.R.A. sec. 7.

El 23 de noviembre, notificada el 30 de noviembre de 2005, el TPI dictó sentencia parcial en la que desestimó la causa de acción por despido injustificado. Determinó que la fecha en la que Otero Avilés sufrió el incidente laboral en el que fue referido al Fondo de Seguro del Estado (el Fondo), se produjo el 17 de febrero de 1999 y fue 13 meses más tarde, el 24 de marzo de 2000, que el Fondo le dio de alta. Concluyó el foro de instancia que al transcurrir el término de reserva de 12 meses, sin que éste gestionara su reinstalación a su puesto, Merck podía despedirlo sin ulterior consecuencia legal. Sin embargo, el proceso por la acción de hostigamiento sexual continuó su curso.

El juicio por esa causa de acción se celebró los días 8, 9, 11, 12, 15, 17 y 18 de diciembre de 2008. El demandante presentó como testigos a su esposa, Emma Carrión Vázquez, a Roberto Otero y Gil Otero (compañeros de trabajo) al doctor Rodríguez Cay, así como su propio testimonio. Por su parte, Merck presentó el testimonio del doctor Jorge Suria, Juan Medina (supervisor), Félix

Matos (gerente de la planta), y otros compañeros de trabajo del demandante: Luis Resto, Américo Reyes y Carmelo Náter. También, Merck puso a disposición los testigos Ivonne Pérez y Heidi Pérez, pero el demandante determinó no utilizarlos. Además, las partes estipularon que Edwin Silva no declararía en el juicio y que, de haber declarado, hubiese testificado que en ningún momento Otero Avilés se quejó ante él de incidente alguno de hostigamiento sexual y que desconocía de alguna situación relacionada con el hostigamiento sexual hacía Otero Avilés. Asimismo, las partes estipularon que Miriam Guadalupe no declararía, porque residía fuera de Puerto Rico.

El 29 de enero de 2009, el TPI dictó sentencia parcial en respuesta a una solicitud de desestimación al amparo de la Regla 39.2 (c), que fue promovida por los empleados demandados, Medina, Matos y Silva. Estos dos últimos plantearon que el demandante no desfiló prueba tendente a situarlos a ellos como autores de alguna conducta hostigadora. El demandante se allanó al pedido de Matos y Silva. En cuanto a Medina, el TPI determinó que durante el juicio tan solo se había desfilado prueba sin corroborar de que éste le había hecho un comentario a Otero Avilés referente a que en ocasión de un viaje de adiestramiento iban a coger una cama solos “para dormir calientitos”. Al desestimar la querrela en contra de Matos, Silva y Medina, el TPI hizo la siguiente determinación en referencia a este último:

Como ya indicáramos, la prueba ofrecida no nos mereció credibilidad y, aun cuando le hubiésemos creído, ese solo comentario no reúne los elementos básicos de intensidad, frecuencia, naturaleza y duración para dar lugar a una causa de acción por hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Véase la página 110 del apéndice del recurso de apelación.

No obstante, el 22 de noviembre de 2011, notificada el 8 de diciembre de 2011, el TPI dictó sentencia declarando *ha lugar* la causa de acción de daños y perjuicios por violación a la Ley 17 en contra de Merck. A continuación, hacemos un recuento de los hechos determinados por el TPI, algunos de los cuales fueron cuestionados por la apelante en su recurso. En su momento atenderemos esos cuestionamientos.

## II

Desde el 14 de agosto de 1994 hasta el 22 de febrero de 1999, Guillermo Otero Avilés laboró como empleado regular y permanente de Merck, donde se desempeñaba como perito electricista. Sus supervisores inmediatos eran Juan Medina y Edwin Silva. Desde febrero de 1995 hasta diciembre de 1998 algunos compañeros de trabajo comenzaron a dirigirles epítetos, tales como “viejo maricón”, “loca de clóset”, “viejo pato” y “homosexual”. Entre los compañeros de trabajo que realizaron tales comentarios estaban: Iván Alicea, Raymond Sánchez, Alfonso Raúl Fernández, Alberto Cajigas, Miguel Ruiz, Américo Reyes, Ángel Farmacia, Frank Caraballo, Wilfredo Román Centeno, Jorge Otero y Carmelo Náter.

El 22 de marzo de 1997, Otero Avilés le notificó verbalmente a su supervisor inmediato, Juan Medina, a Edwin Silva y al gerente de la planta, Félix Matos, sobre los incidentes que estaban suscitándose con esos empleados. Otero Avilés les indicó que estaba “harto” y que “por donde quiera que pasaba le decían cosas en la planta.” El gerente se comprometió a llevar a cabo una investigación.

En febrero de 1998, Otero Avilés le informó a su supervisor inmediato sobre un incidente acontecido con Miguel Ruiz en el que

éste le enseñó su órgano sexual, indicándole a su vez: “Mira Guillo lo que tengo para ti”. Juan Medina los entrevistó a ambos y optó por creer la versión de Miguel Ruiz en cuanto a que nada había ocurrido. La investigación cesó ahí y no se presentó informe alguno a ningún oficial gerencial de la empresa.

El 3 de mayo de 1998, Otero Avilés le mostró al gerente de la planta, Félix Matos y a Iván Medina su tarjeta con retrato de *lock-out, tag-out* que apareció en su *locker* con la siguiente anotación: “Guillermo, tu eres la loca de la planta”. Merck no realizó investigación alguna con respecto a este incidente.

Por otro lado, el TPI determinó que ninguno de los testigos de la compañía demandada tenían conocimiento de que alguien en la planta hubiera sido nombrado como “Oficial de Acción Afirmativa”. Tal Oficial, según el *Manual del Empleado* de Merck es el encargado de investigar las quejas de hostigamiento sexual. El foro de instancia también determinó que Merck no realizó acción correctiva inmediata y apropiada encaminada a erradicar los actos denunciados verbalmente por Otero Avilés. Los supervisores, ni el gerente de la planta, impusieron medidas disciplinarias a los empleados identificados por Otero Avilés. La situación llegó a tal extremo que el último día de trabajo de Otero –el 22 de febrero de 1999– éste se sentía nervioso e intranquilo, con pensamientos de atacar con un arma al grupo entero de empleados, debido a su angustia y frustración ante los insultos y comentarios continuos de sus compañeros de trabajo y a la inacción de sus supervisores.

Los siguientes son otros incidentes laborales con empleados de Merck, a los que el TPI le dio entera credibilidad, considerados como actos de hostigamiento. Para llegar a esta determinación el TPI tomó en consideración, además del testimonio de Otero, las

notas preparadas por éste y admitidas para refrescar su memoria, la querrela presentada ante la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo, la evaluación e informe del psiquiatra, doctor Rodríguez Cay que tiene fecha de 22 de mayo de 2002, los expedientes médicos de Otero de *Mepsi Center* y del Hospital San Juan Capestrano, y ciertas notas sin fecha que son parte del expediente personal de Otero.

1. En mayo de 1995, Raymond Sánchez le tocó las nalgas a Otero.
2. El 6 de julio de 1997, Raymond Sánchez invitó a Otero a tener sexo oral con él.
3. En febrero de 1996, Alfonso Raúl Fernández le indicó a Otero: “todo el mundo sabe que tú eres loca”.
4. En febrero de 1996, Alberto Cajigas le preguntó a Otero si era homosexual.
5. En febrero de 1997, Otero relató que Miguel Ruiz “le pidió el culo”.
6. El 1 de octubre de 1999, una serie de empleados entre los cuales se encontraba Ernesto, le dijeron a Otero que “había que salir del clóset” y que “él era homosexual y no le ofende”.
7. En 1999, Carmelo Náter le dijo a Otero “viejo maricón, sal del clóset”. Acto seguido, Otero le agredió en el rostro.
8. En julio de 1998, Ángel Famarcia se agarró el muslo y le gritó a Otero: “Guillo mia”, “loca”, “viejo maricón” y “homosexual”. En este mismo mes, Américo Reyes, Rafael Sánchez, Carmelo Náter, Frank Caraballo y otros se agarraban sus genitales cuando Otero los miraba.
9. El 12 de noviembre de 1998, el supervisor, Juan Medina, en ocasión de un viaje que tenía que hacer a Estados Unidos para tomar un adiestramiento al que también asistiría Otero, le mencionó a éste “que se iban a coger una habitación para dormir calientitos”.
10. También, el 12 de noviembre de 1998, Frank Caraballo le indicó a Otero: “a mí me gusta mamar bichos”. Otero se mostró molesto y le respondió con malas palabras.

11. El 10 de junio de 1998, Frank Caraballo le dijo a Otero: "viejo pato, a mí me gusta comer culos".

12. El 10 de febrero de 1999, Frank Caraballo le dijo a Otero: "mira, Guillo, como lo tengo, y eso que acabo de cumplir 50 años". Caraballo hizo esta expresión mientras tenía su órgano sexual fuera de su pantalón. Otero le respondió con palabras obscenas.

13. El 16 de febrero de 1999, Fran Caraballo le indicó a Otero que le quería "comer el culo". Acto seguido, Otero cogió un destornillador para atacarlo. No obstante, no lo hizo porque "algo lo aguantó".

14. El 7 de enero de 1999, Wilfredo Román y Centeno le indicaron a Otero: "tú eres pato".

Además de los referidos incidentes, el TPI determinó que el último día de trabajo de Otero, el 22 de febrero de 1999, aconteció un incidente con los empleados Américo Reyes, Carmelo Náter, Edwin Silva y otros compañeros, quienes le gritaron: "Ya llegó la loca del clóset". Este incidente alteró a Otero a tal extremo que se vio precisado a acudir hasta el área de enfermería de la planta donde le tomaron la presión arterial, la que tenía muy elevada. Otero se sintió nervioso e intranquilo y mientras estuvo en la enfermería pensó en atacar al grupo entero. Ese mismo día el personal gerencial de Merck se reunió con Otero. En esa reunión estaban Juan Medina, Luis Resto y Félix Matos. Éstos le informaron que le someterían cargos disciplinarios. Luego de salir de la reunión, Otero fue referido a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. De ahí fue referido al hospital psiquiátrico Mepsi Center, donde permaneció recluido por espacio de dos semanas.

Desde el 24 de febrero de 1999, Otero recibió tratamiento médico con el psiquiatra José Rodríguez Cay por síntomas de depresión, disminución marcada de interés en todas las actividades del diario vivir, aumento y disminución irregular de peso, insomnio casi diario, problemas en la habilidad para concentrarse, pensar,

recordar, atender y tomar decisiones, irritabilidad extrema acompañada de actividad psicomotora, aislamiento de sus compañeros de trabajo, vecinos y familiares, múltiples y frecuentes episodios de llanto, coraje, baja autoestima, y sentimientos de desesperanza y de frustración. De acuerdo con su psiquiatra, este cuadro sintomatológico fue desarrollado por Otero debido a que en su lugar de trabajo se desenvolvía dentro de un ambiente de hostigamiento sexual, sin que sus superiores hicieran nada para evitarlo. Por esa razón, Otero desarrolló una depresión mayor severa con rasgos psicóticos.

Según señaló el TPI, los síntomas de Otero empeoraron en algunos momentos y estaban acompañados de ideas homicidas y suicidas. Llegó al extremo de que éste, luego del primer día de visita médica, tuvo que ser referido y admitido al Mepsi Center. También recibió tratamiento médico con el doctor Rodríguez Cay y la doctora Magaly Johnson Polanco en el Hospital San Juan Capestrano.

En el 2000, como consecuencia del menoscabo funcional severo en todos los aspectos laborales, la Administración del Seguro Social Federal incapacitó permanentemente a Otero, otorgándole un beneficio mensual de \$826.00. Luego de ser incapacitado, Otero se vio precisado a hipotecar su residencia. Tuvo que remover a su hija menor del colegio privado donde estudiaba y perdió su vehículo de motor. Las relaciones íntimas con su esposa se vieron severamente afectadas y las relaciones interpersonales con sus hijos y amistades también.

El juzgador de instancia determinó que Merck no pudo demostrar que tomó alguna acción apropiada para remediar la situación. Ello a pesar de que el Manual de Personal de la compañía contemplaba que las quejas de hostigamiento sexual

serían investigadas por un funcionario de acción afirmativa o por un oficial de recursos humanos de la empresa. Merck no presentó evidencia a los efectos de que tal queja se hubiera canalizado conforme al Manual. Tampoco Merck demostró que hubiera nombrado o delegado en alguna persona para realizar las funciones de esa posición.

A renglón seguido, el foro de instancia pasó a aplicar el derecho relacionado con el hostigamiento sexual por ambiente hostil, es decir, cuando la conducta hostil tiene el efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, abusivo u opresivo. Parte del análisis del TPI fue como sigue:

En el caso de marras la prueba incontrovertida presentada que nos mereció credibilidad demostró un patrón continuo de actos de hostigamiento sexual sufridos por el demandante por parte de varios co-empleados de la parte demandada desde el 1995 al 1999, los cuales fueron correspondientemente denunciados por éste a sus supervisores. Desafortunadamente se mezclaron actos directos de hostigamiento sexual por parte de co-empleados y la omisión inexcusable y desafortunada de la parte demandada al no actuar ante dichas alegaciones, no imponer ningún tipo de acción disciplinaria a los agresores o perpetradores de dicha conducta, mucho menos poner en vigor la política expresa sobre hostigamiento sexual que surge de la página 9 del Manual de Empleado (Exhibit 2, estipulado por las partes), la cual expresamente prohíbe el hostigamiento sexual. En otras palabras, la parte demandada no puso en práctica la política conceptual de la empresa demandada que en teoría prohibía el hostigamiento sexual en la empresa demandada. Peor aún, la parte demandada no demostró siquiera haber investigado eficazmente los hechos enunciados en armonía con su Manual de empleados. Tampoco implementó medidas inmediatas y apropiadas para erradicar la conducta denunciada por el demandante, lo cual, según la prueba incontrovertida que fuera presentada ante este Tribunal, ocasionó que el demandante sufriera daños severos como consecuencia de los actos de hostigamiento sexual a los que fuera sometido de manera continua desde el 1995 hasta el 1999 provocando que a partir de ese último año éste no estuviera apto para desempeñarse en un empleo en la

economía nacional, sufriendo daños y perjuicios irreparables de una gran intensidad.<sup>3</sup>

El TPI concluyó que, a la luz de la prueba sometida, Merck no atendió las quejas de hostigamiento sexual, conforme establece su *Manual de Personal*, lo que le sujeta a responsabilidad civil por estas omisiones.

Por otro lado, Merck arguyó que la desestimación de la causa de acción por despido injustificado constituía un impedimento colateral para dictar sentencia a favor de Otero y conceder salarios futuros dejados de devengar. En respuesta a este argumento, el TPI determinó no aplicar tal doctrina dado que los fines que persigue la Ley núm. 80 de despido injustificado son distintos a los que busca remediar la Ley núm. 17 de hostigamiento sexual en el ambiente de trabajo. Expresó el Tribunal que: “tratándose de intenciones legislativas diferentes, en justicia deberá favorecerse la no aplicación de dichas doctrinas a este caso.”<sup>4</sup>

Asimismo, el TPI dispuso de otra de las defensas aducidas por Merck consistente en la prescripción de la causa de acción. Sobre el particular, el TPI abordó las dos maneras de computar el término prescriptivo en casos de daños: el llamado daño continuado y el daño sucesivo. Según el foro de instancia, los daños de hostigamiento sexual causados a Otero eran daños continuados, derivados de un mismo acto, unidos entre sí y relacionados:

En el presente caso, el demandante fue objeto de actos de hostigamiento sexual continuados desde el año 1995 por co-empleados de la parte demandada. Ciertamente, si tomamos esa fecha como base, no debe de existir duda que la reclamación amparada en actos ocurridos desde esa fecha presentada en primera instancia ante la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y la E.E. O.C. en mayo del 1999 no estaría prescrita toda vez que se trata de

<sup>3</sup> Véase la página 196 del apéndice del recurso de apelación.

<sup>4</sup> Véase la página 199 del apéndice del recurso de apelación.

daños continuados. En la alternativa, los hechos acontecidos desde mayo del 1998 no estarían prescritos. Así pues, aun si se determinara que los daños alegadamente sufridos por este fueron sucesivos, por lo menos los sufridos ocurridos un año antes de la presentación de la querrela ante la EEOC, esto es, desde mayo del 1997, no estarían prescritos.<sup>5</sup>

En cuanto el aspecto remedial, el TPI determinó que en este caso no estaba disponible para Otero la reinstalación en el empleo. Ello en vista de que, de acuerdo al testimonio de su médico, de la prueba documental presentada y de la determinación del Seguro Social Federal, Otero se encuentra permanentemente incapacitado para desempeñarse en un empleo en la economía. Además, Otero no padecía de una condición mental preexistente y que su circunstancia emocional presente fue provocada por la falta de acción inmediata de su patrono para erradicar los actos de hostigamiento hacia su persona.

A renglón seguido, el TPI concluyó que bajo la Ley 17 Otero tenía derecho a “doble compensación por daños, por los salarios dejados de percibir desde su despido ilegal, luego de deducir cualquier suma que el trabajador hubiera percibido por su trabajo en ese período con otros patronos.”<sup>6</sup> También, el foro de instancia concluyó que Otero tenía derecho a una compensación por ingresos futuros hasta la fecha de su retiro, deduciéndose las sumas que recibía de parte de la Administración de Seguro Social Federal por concepto de su incapacidad, además de la doble penalidad que establece la ley. A su vez, el TPI concedió \$75,000 por daños y angustias mentales. Para ello consideró que con anterioridad a los hechos Otero no padecía de una condición médica, además de la duración de los daños: “pasaron años desde que Otero denunció

---

<sup>5</sup> Véase la página 202 del apéndice del recurso de apelación.

<sup>6</sup> Véase la página 205 del apéndice del recurso de apelación.

que estaba siendo objeto de hostigamiento sexual hasta que dejó involuntariamente de laborar para la parte demandada por su incapacidad como consecuencia de una enfermedad mental ocasionada por los actos negligentes de la parte demandada.”<sup>7</sup> También, el tribunal consideró que los daños fueron más intensos durante el período de hospitalización, puesto que se agravó su depresión y su autoestima. Ello provocó en Otero “una condición mental grave incapacitante e irreversible que lo ha separado permanentemente para desempeñarse en un empleo remunerativo en la economía nacional.”<sup>8</sup> Los daños posteriores también fueron intensos para Otero y ocasionaron daños económicos, sociales y familiares de gran intensidad.

En suma, el TPI condenó a Merck a indemnizar a Otero con la cantidad de \$75,000 por los daños sufridos, además de la doble penalidad que reconoce la ley, al pago retroactivo de los salarios dejados de percibir contados a partir de la fecha en que dejó de trabajar involuntariamente en su empleo, y al pago de salarios futuros calculados hasta la fecha de su retiro, deduciéndose las sumas que recibía de parte de la Administración del Seguro Social Federal por concepto de su incapacidad. Por último, concedió el 25% de la suma básica por concepto de honorarios de abogados y le impuso a Merck las costas del proceso.

Insatisfecho, el 23 de diciembre de 2011 Merck interpuso una extensa *Solicitud de formulación de determinaciones de hechos adicionales, solicitud de enmienda y/o eliminación de determinaciones de hechos, y reconsideración*. El juez de instancia le dio trámite y le concedió al demandante un término para que se

---

<sup>7</sup> Véase la página 206 del apéndice del recurso de apelación.

<sup>8</sup> Véase la página 206 del apéndice del recurso de apelación.

expresara. El 9 de mayo de 2014, notificada el 1 de julio de 2014, el TPI emitió una resolución en la que denegó la reconsideración. En relación con la solicitud de hechos adicionales dispuso: “se resuelve que las determinaciones que constan en la sentencia parcial y la final son claras y suficientes, por lo que es innecesario enmendar o hacer alguna otra determinación.”<sup>9</sup>

El 31 de julio de 2014, Merck presentó el recurso de apelación que nos ocupa. Le imputó al foro de instancia errar de manera grave y manifiestamente en los siguientes siete señalamientos de error:

- A. [...] AL FIRMAR A CIEGAS UN PROYECTO DE SENTENCIA.**
- B. [...] AL HACER DETERMINACIONES DE HECHOS INCONGRUENTES CON LA PRUEBA DESFILADA Y CONCLUIR QUE OTERO FUE OBJETO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y QUE MERCK ES RESPONSABLE CIVILMENTE.**
- C. [...] AL NO CONCLUIR QUE LA CAUSA DE ACCIÓN DE OTERO POR ALEGADO HOSTIGAMIENTO SEXUAL ESTÁ PRESCRITA.**
- D. [...] AL CONCEDER LOS REMEDIOS DE PAGA FUTURA Y PAGA RETROACTIVA.**
- E. [...] AL NEGARSE A ENMENDAR, MODIFICAR O ELIMINAR DETERMINACIONES DE HECHOS Y A FORMULAR DETERMINACIONES ADICIONALES SOBRE HECHOS INCONTROVERTIDOS.**
- F. [...] AL EMITIR UNA SENTENCIA CUYAS DETERMINACIONES SON CONTRARIAS A DOS SENTENCIAS PARCIALES PREVIAS EMITIDAS POR EL FORO SENTENCIADOR LAS CUALES NO FUERON OBJETO DE REVISIÓN POR PARTE DEL DEMANDANTE, POR LO CUAL SON FINALES, FIRMES Y VINCULANTES.**
- G. [...] AL IMPONER COSTAS A FAVOR DE LA PARTE DEMANDANTE.**

El 15 de agosto de 2014, emitimos una resolución en la que aceptamos el alegato del apelante en exceso al límite de páginas reglamentario. También, en vista de que pretendía someter la

---

<sup>9</sup> Véase la página 280 del apéndice del recurso de apelación.

transcripción digitalizada y en consideración a lo voluminosa que era, le concedimos un término para que expresara si resultaba necesaria en su totalidad o si podía limitarse en atención a ciertos errores particulares. Mediante moción, Merck nos informó que “para fines de la cabal comprensión de los errores imputados, lo más deseable sería que se pasara juicio sobre la totalidad de la prueba oral.” No obstante, en su moción Merck identificó ciertas porciones de la transcripción que, a su entender, eran las más relevantes. Luego, emitimos una resolución en la que aceptamos la versión en disco de la transcripción, no obstante, ordenamos al apelante someter una sola copia escrita de la transcripción. En cumplimiento, Merck sometió la copia y posteriormente la parte apelada presentó su alegato en oposición.

### III

#### -A-

Es principio rector de nuestro acervo socio-cultural y constitucional, que la dignidad de todo ser humano es inviolable. Asimismo, nuestra Constitución veda expresamente el discrimen por diversos motivos: raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social e ideas políticas o religiosas. Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (la Constitución). Cónsono con el imperativo de salvaguardar la dignidad de toda persona, la Constitución protege, además, a todas las personas contra ataques abusivos a la honra, la reputación y la vida privada o familiar. Artículo II, Sección 8 de la Constitución. Para hacer efectivo estos derechos en el ámbito laboral, la legislatura ha aprobado leyes que prohíben conductas específicas que de alguna manera lesionan la dignidad de la persona en este contexto en particular. Albino v. Ángel Martínez, Inc., 171 D.P.R. 457, 470

(2007). Una de ellas es la Ley núm. 17 de 22 de abril de 1988, cuyo propósito fue el de “elevar el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel jurídico que las otras modalidades de discrimen identificadas y proscritas en leyes anteriores.” Id. Esta Ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y lo declara como una forma de discrimen por razón de género, una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano. 29 L.P.R.A. sec. 155; véase, U.P.R. Aguadilla v. Lorenzo Hernández, 184 D.P.R. 1001, 1015 (2012). La política pública enunciada en la Ley 17, “está cimentada en disposiciones constitucionales que propugnan el respeto a la dignidad humana y la igualdad ante la ley.” In re Robles Sanabria, 151 D.P.R. 483, 499 (2000).

Tradicionalmente, ya sea por rasgos sociales o por estereotipos sexuales, es la mujer quien con mayor frecuencia suele ser la víctima del hostigamiento sexual por razón de su sexo. En palabras del Tribunal Supremo, ello es consecuencia “de los patrones culturales existentes, en los cuales por mucho tiempo se ha concebido al hombre como una figura hegemónica.” S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., 156 D.P.R. 651, 663 (2002). Sin embargo, estatutaria y constitucionalmente la protección cubre en igual extensión y alcance, tanto a la mujer, como al hombre hostigado, así como, entre personas del mismo género. Id., págs. 663-664; véase, también, Oncale v. Sundowner Off Shore Services, Inc., 523 US 75 (1998).

El hostigamiento sexual está definido en la Ley 17 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:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. 29 L.P.R.A. sec. 155b.

Como vemos, la Ley veda dos modalidades de hostigamiento sexual: el hostigamiento equivalente o *quid pro quo*, al que se alude en los incisos (a) y (b), y la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil recogida en el inciso (c). Esta última modalidad es la que se alega y la que se determina en este pleito. Esto es, “cuando la conducta sexual para con un individuo tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear en el mismo un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.” Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., 126 D.P.R. 117, 131-132 (1990). Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643, 653 (1994). En tales casos, la jurisprudencia ha acentuado que no es indispensable que la conducta produzca un daño económico, como tampoco es necesario que sea de naturaleza explícitamente sexual. Basta con que el hostigamiento o trato desigual se dirija a la persona únicamente por razón de su género. Id., pág. 132; Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 472; In re Robles Sanabria, *supra*, pág. 500.

La Ley 17 establece que para el análisis de estos casos, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos de cada caso en particular. 29 L.P.R.A. sec. 155c; véase,

Rosa Maisonet v. ASEM, 2015 T.S.P.R. 19, 192 D.P.R. \_\_\_\_\_. En esa dirección, el Tribunal Supremo ha afirmado:

La conducta constitutiva de hostigamiento debe ser lo suficientemente severa y ofensiva como para alterar las condiciones del empleo y crear un ambiente de trabajo abusivo. Este examen debe realizarse tomando en consideración factores como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, el contexto en el que ocurre, su duración, y la conducta y circunstancias personales de la alegada víctima. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 472.

Como puede observarse, en la evaluación de las circunstancias particulares es apropiado examinar la frecuencia e intensidad de los actos de hostigamiento, el contexto en el que ocurren y el período de tiempo durante el cual se prolongan. In re Robles Sanabria, *supra*, pág. 501. Generalmente, para establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente hostil, la parte promovente debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva. Id., pág. 500. Probablemente, “[u]n acto aislado o mero “piropo”, aunque pudiera ser no deseado, no origina una causa de acción bajo esta modalidad.” Id. Sin embargo, en casos y circunstancias muy particulares, cabe la posibilidad de que un solo acto sea de tal manera lesivo a la dignidad y bienestar de una persona, que ello de suyo puede dañar permanentemente la atmósfera de trabajo y generar un ambiente hostil e intolerable.

Una vez hecha la determinación de que cierta conducta constituyó hostigamiento sexual, la Ley 17 dispone en cuales circunstancias se podrá responsabilizar al patrono por las consecuencias de esa conducta ilegal y en cuales otras podrá exonerársele. Así, en cuanto al hostigamiento sexual perpetrado por supervisores “[u]n patrono será responsable [...] por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de

controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.” 29 L.P.R.A. sec. 155d. Ahora bien, en lo que respecta al hostigamiento sexual entre empleados, la Ley 17 establece:

Un patrono será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. 29 L.P.R.A. sec. 155e.

En casos como el presente, en los que la conducta denunciada ocurre entre empleados, se aplica el estándar tradicional de negligencia y el patrono sólo responderá si conocía o debió conocer de la conducta ilegal y no tomó las medidas necesarias para prevenirla y corregirla con rapidez. “La víctima puede probar que su patrono sabía de la conducta alegada, demostrando que le notificó la situación a él o a ella, o a su agente o supervisor, o que la situación era tan grave que éstos debían conocerla.” Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 474. Una vez el empleado demuestra el conocimiento o que el patrono debió conocer sobre los actos de hostigamiento por otro empleado, “entonces le corresponderá al patrono probar que actuó de manera inmediata y apropiada para corregir la situación.” Id. Esto implica que una vez el patrono toma conocimiento de este tipo de conducta, éste tiene “la responsabilidad afirmativa [...] de tomar una acción correctiva.” Id.

El despido del empleado hostigador no es necesariamente, en todo caso y circunstancia, la “acción inmediata y apropiada” a la que

alude la Ley 17.<sup>10</sup> En cambio, una acción inmediata y apropiada “es aquella que razonablemente terminará sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitará su repetición de manera efectiva.” Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 475. Al momento de determinar si el patrono tomó una acción inmediata o apropiada, se deberá examinar, “. . . entre éstas, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y el cumplimiento por el patrono con lo allí dispuesto.” Id.

La norma de responsabilidad anterior se basa en que todo patrono tiene, por Ley, ciertos deberes específicos y afirmativos dirigidos a prevenir este tipo de conducta. Rosa Maisonet v. ASEM, *supra*. Entre estos deberes se destacan: mantener continuamente un centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación; prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo; exponer de manera clara su política contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, y garantizar que sus supervisores y empleados puedan trabajar con seguridad y dignidad. 29 L.P.R.A. sec. 155i; Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 475. Cónsono con esos deberes, la Ley 17 le requiere taxativamente al patrono:

- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confieren y otorgan bajo las secs. 155 a 155m de este título al amparo de las secs. 1321 a 1341 de este título, las secs. 146 a 151

---

<sup>10</sup> En Delgado Zaas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643 (1994), el Tribunal Supremo avaló el despido fulminante del empleado que creó el ambiente hostigador debido a que, en esas circunstancias, precisamente, el reglamento de la empresa establecía que la primera violación de un empleado a su política contra el hostigamiento sexual acarrearía el despido.

de este título y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

- (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual. 29 L.P.R.A. sec. 155i.

Como lo resume el Tribunal Supremo, es necesario:

Evaluar si el patrono tenía una política efectiva contra el hostigamiento sexual en el empleo, si expresaba claramente y tomaba las medidas necesarias para crear conciencia y dar a conocer dicha política, si daba suficiente publicidad en el lugar de trabajo sobre los derechos y las protecciones que cobijan a los empleados, y si había establecido un procedimiento adecuado y efectivo para atender querellas sobre hostigamiento sexual. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 476.

Lo más importante es que la acción correctiva tomada por el patrono sea capaz de evitar de forma efectiva que los actos de hostigamiento sexual se repitan. Id., pág. 483. Esta acción, entre otras cosas, debe cumplir con las exigencias del manual de la empresa, debe notificársele a la parte involucrada, procurar eliminar todo tipo de contacto entre la persona hostigadora y la persona hostigada, y contener un elemento efectivo de supervisión que evite dicha repetición de cualquier acto de hostigamiento sexual entre ambos empleados. Id. Tales, “no son requisitos onerosos para un patrono que ha sido notificado sobre los actos de hostigamiento sexual y tiene la obligación de supervisar para que sus empleados no incurran en dicha conducta ilegal.” Id.<sup>11</sup> Como más adelante elaboramos, fue en el cumplimiento de esos deberes afirmativos en los que falló la parte apelante, como correctamente concluyó el TPI.

**-B-**

Por otra parte, aquilatar la prueba “es la función más delicada que corresponde a un tribunal de hechos.” Román Motalvo v.

---

<sup>11</sup> También se ha dicho que el patrono no puede eludir su responsabilidad afirmativa de evitar que los actos ilegales vuelvan a ocurrir bajo el entendido de que el comportamiento de la víctima no demuestra de forma evidente que los actos de hostigamiento sexual hayan continuado. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 484.

Delgado Herrera, 89 D.P.R. 428, 437 (1963). El juzgador “debe poner a contribución su conocimiento de la vida diaria, y con fino escalpelo practicar la delicada intervención de separar los distintos elementos de la prueba y atribuirles su verdadero peso.” Id.

En cuanto a la apreciación de la prueba desfilada ante el foro de instancia y las cuestiones de hecho en revisión judicial, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil dispone que, “[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos.” 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 42.2.

El Tribunal Supremo ha enfatizado que, por lo general, los foros apelativos no debemos inmiscuirnos e intervenir con las determinaciones de hechos que hagan los tribunales de primera instancia. La deferencia debida responde al hecho de que ante el foro de instancia declararon los testigos y es ese juzgador quien tuvo ante sí la presencia de todos los elementos que guían los sentidos. Véase, Laboy Roque v. Pérez y otros, 181 D.P.R. 718, 744 (2011). Por ende, su posición como observador lo sitúan como mejor evaluador y adjudicador de credibilidad. Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc., 113 D.P.R. 357, 365 (1982); véase, Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR, 175 D.P.R. 799, 810-811 (2009)..

No es tarea del tribunal apelativo dirimir credibilidad, ni resolver cuestiones de hecho. La función judicial está estructurada de manera que los foros apelativos se encargan de examinar cómo los tribunales inferiores aplican el derecho a los hechos particulares de cada caso. El Tribunal Supremo ha resumido esta distribución de funciones en los siguientes términos:

El desempeño de esa función revisora del Tribunal de Apelaciones y del Tribunal Supremo se fundamenta en que el Tribunal de Primera Instancia haya desarrollado un expediente completo que incluya los hechos que haya determinado ciertos a partir de la prueba que se le presentó. Es decir, nuestra función de aplicar y pautar el derecho requiere saber cuáles son los hechos, tarea que corresponde al foro de instancia primeramente. Como tribunal apelativo, no celebramos juicios plenarios, no presenciamos el testimonio oral de los testigos, no dirimimos credibilidad y no hacemos determinaciones de hechos. Esa es la función de los tribunales de instancia. A partir de los hechos, los tribunales de instancia precisan las controversias, elaboran sus conclusiones de derecho y resuelven el caso.

[...] de ordinario, los tribunales apelativos aceptamos como correctas las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia, al igual que su apreciación sobre la credibilidad de los testigos y el valor probatorio de la prueba presentada en sala. Después de todo, la tarea de adjudicar credibilidad y determinar lo que realmente ocurrió depende en gran medida de la exposición del juez o la jueza a la prueba presentada, lo cual incluye, entre otros factores, ver el comportamiento del testigo mientras ofrece su testimonio y escuchar su voz. Por definición, un tribunal de instancia está en mejor posición que un tribunal apelativo para llevar a cabo esta importante tarea judicial.

Ahora bien, como toda regla, esta tiene una excepción, pues, si se determina que en la actuación del juzgador de los hechos medió pasión, prejuicio o parcialidad, o que este incurrió en error manifiesto, los tribunales apelativos podemos descartar sus determinaciones de hechos. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 D.P.R. 750, 770-771 (2013).

Ahora bien, como vemos, el arbitrio del juzgador de hechos, aunque respetable, no es absoluto. Una apreciación errónea de la prueba “no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de este Tribunal.” Vda. de Morales v. De Jesús Toro, 107 D.P.R. 826, 829 (1978). Los foros apelativos podemos intervenir con la apreciación de la prueba testifical cuando nos cercioremos y comprobemos que el juzgador de los hechos actuó con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurrió en error manifiesto al aquilatar la prueba. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, *supra*, págs. 770-772;

Laboy Roque v. Pérez y otros, *supra*, pág. 744-745; Trinidad v. Chade, 153 D.P.R. 280, 291 (2001); Quiñones López v. Manzano Pozas, 141 D.P.R. 139, 152 (1996); Rodríguez v. Concreto Mixto, Inc., 98 D.P.R. 579 (1970).

Igualmente, se podrá intervenir con la apreciación de la prueba cuando de un examen detenido de la misma el foro revisor se convenza de que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor, o inherentemente improbables o increíbles. C. Brewer P.R., Inc. v. Rodríguez, 100 D.P.R. 826, 830 (1972); Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 D.P.R. 573, 581 (1961). En fin, la intervención de un foro apelativo con la evaluación de la prueba testifical procede “en casos en que un análisis integral de dicha prueba cause en nuestro ánimo una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia.” S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 D.P.R. 345, 356 (2009), citando a Pueblo v. Cabán Torres, 117 D.P.R. 645, 648 (1986).

#### IV

El señor Otero Avilés comenzó a trabajar en Merck el 14 de agosto de 1995 como perito electricista en la planta de la compañía que radica en el área norte del País. Su trabajo consistía mayormente en reparar averías eléctricas, montar equipo y proveer servicio a los diferentes módulos en toda la planta. Inicialmente tuvo tres supervisores: Ana Cáceres, Rafael Maisonave y otro de apellido Irizarry. Posteriormente, pasaron a supervisarle: Edwin Silva, Félix Matos, Luis Resto y Juan Medina. Félix Matos era el gerente de la planta y el Sr. Medina, su supervisor inmediato.

Es claro que, según los testimonios vertidos en el juicio y creídos por el foro de instancia, los incidentes de hostigamiento sexual ocurrían con frecuencia luego de esta nueva gerencia.<sup>12</sup> Asimismo, no hay duda, como tampoco hay duda de que los incidentes acaecidos, vistos conjuntamente e incluso, algunos individualmente, acarrearán la conducta prohibida de hostigamiento sexual en el empleo. Para fines de determinar la responsabilidad del patrono, conforme lo exige el derecho aplicable, cabe preguntarnos, si los supervisores de Merck estaban enterados de tales conductas prohibidas y más importante aún, si conocida esa situación, tomaron las medidas apropiadas para remediar lo que estaba ocurriendo.

Comencemos por los actos constitutivos del hostigamiento sexual hacia el señor Otero Avilés encontrados probados por el TPI. Estos se originaron desde el primer año en el que empezó a trabajar para Merck. Para nombrar solo algunos incidentes, recordemos que un empleado le dijo “viejo maricón”, otro en una ocasión le agarró la nalga, ese mismo (Raymond Sánchez) en otro momento se agarró sus genitales y le dijo: “Guillermo, qué bueno está aquí para que le den una mamaíta a uno”.<sup>13</sup> Con respecto a este incidente en particular, el señor Otero Avilés testificó que sintió impulsos de matar a esa persona. También, en otro momento, desde la altura de un andamio, Raymond Sánchez se agarró sus genitales por encima del pantalón y le dijo: “Mira, Guillermo, como se me sale la leche”.<sup>14</sup> El señor Otero Avilés le dijo “cabrón” y testificó que le dieron ganas

---

<sup>12</sup> Recuérdese que otros empleados en la planta supieron sobre los sucesos de hostigamiento sexual en cuestión. Véase, en cuanto a ello, el testimonio de Roberto Otero Gotay y el de Gil S. Otero Gotay.

<sup>13</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 516-517.

<sup>14</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 518.

de lanzarlo del andamio, pero se contuvo. En relación a estos incidentes, el señor Otero Avilés atestiguó:

**P.** Okey. Testigo, ¿qué, si algo, usted hizo con estas cosas que pasaron con Raymond Sánchez?

**R.** Todos mis hechos se los reporté a mi supervisor.

**P.** ¿Quién era su supervisor?

**R.** Para ese entonces estaba... Eddie Silva se hacía pasar por supervisor, un tiempo era supervisor y otro tiempo no lo era. Estaba Félix Matos.

[...] **P.** ¿A quién más usted se lo reportó?

**R.** Félix Matos, Edwin Silva y Juan Medina.<sup>15</sup>

En relación a otro incidente con el empleado Miguel Ruiz, Otero Avilés narró:

**R.** Con el señor Miguel Ruiz tuve otro altercado más que fue que estábamos... yo estaba en la parte de atrás del taller del señor Américo Reyes, este señor se fue a orinar para un área, cuando viene este señor de allá para acá trae su pene por fuera y viene y me lo pone casi en el rostro de la cara. Volví de nuevo a decirle malas palabras al señor Miguel Ruiz. Le reporté, ese mismo incidente se lo reporté a Juan Medina al otro día.

**P.** ¿Quién era Juan Medina en ese entonces?

**R.** Un supervisor de la planta, se lo reporté a Juan Medina.

**P.** ¿Y qué hizo Juan Medina, si algo?

**R.** Juan Medina no hizo nada. Fui y se lo reporté a Félix Matos al... después lógicamente se lo dije a Félix Matos.

**P.** ¿Quién era Félix Matos a la fecha en que usted se lo reportó?

**R.** Félix Matos es el Gerente de la Planta como tal.

**P.** ¿Y qué pasó?

**R.** Tampoco hizo nada Félix Matos.

**P.** ¿Qué, si algo, le dijo Félix Matos a usted cuando usted le indica lo que está pasando?

---

<sup>15</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 520-521.

**R.** Félix Matos me dijo a mí que iba a hacer una investigación del incidente.

**P.** Okey.

**R.** Procedieron a hacer la investigación del incidente. Estas personas no hicieron nada en ningún con respecto al incidente que pasó conmigo.

**P.** ¿Qué parte o qué participación tuvo usted, si alguna, en esa investigación del incidente?

**R.** Bueno, lo que pasó con el incidente, ese tipo de incidente fue...

**Abogado de Merck.** No ha sido responsivo. Le preguntó en la participación en la investigación.

**Juez.** ¿Qué participación tuvo usted en cuanto a esa investigación?

**R.** Bueno, en ningún momento Félix Matos vino donde mí ni Juan Medina con respecto a mí, ellos empezaron a hacer la investigación, ellos allá internamente. [...].<sup>16</sup>

Con respecto al referido incidente, el señor Juan Medina testificó lo siguiente:

**R.** Yo cité a Guillermo Otero para entrevistarle sobre las alegaciones que él hizo sobre Miguel Ruiz.

**P.** ¿Dónde fue esa reunión?

**R.** Esa reunión ocurrió en la Oficina de Félix Matos.

**P.** ¿Quiénes estuvieron presentes en esa reunión?

**R.** Estuvo Félix Matos, estuve yo, Guillermo y luego Miguel Ruiz, se hizo una entrevista.

**P.** Vamos, vamos a la primera. Dígame, dígame, ¿qué si algo ocurrió en esa primera reunión?

**R.** Entrevistamos a Guillermo Otero, él nos relató sus alegaciones sobre Miguel Ruiz y nos contó su pues, las alegaciones de él.

**P.** ¿Qué fue lo que dijo Guillermo Otero?

**R.** Guillermo Otero mencionó que estaba en el turno solo con Miguel Ruiz en el taller. Miguel Ruiz le menciona que tenía que orinar. Miguel sale del taller a

---

<sup>16</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 536-538.

los predios del taller a, cerca de los tanques de agua potable...

[...] **R.** Pues, Miguel sale a orinar afuera, dice Guillermo que cuando terminó de, Miguel de orinar, pues, se volteó Miguel y le expuso su parte, le enseñó su pene y que le dijo hacia Guillermo, "Mire, Guillo, lo que tengo para ti."

**P.** Luego de esa reunión, ¿qué gestión, si alguna, usted llevó a cabo?

**R.** Luego de la reunión con Guillermo Otero citamos a Miguel Ruiz.

[...] **P.** ¿Cuál fue el propósito de esa reunión?

**R.** Para enfrentar a Miguel Ruiz sobre las alegaciones de Guillermo Otero hacia Miguel.

**P.** ¿Cuál fue la versión de Miguel Ruiz en torno a las alegaciones de don Guillermo Otero?

**R.** Miguel rotundamente negó las alegaciones y mencionó que nunca ocurrió ese incidente.

[...] **P.** ¿Cómo se comportó Miguel Ruiz en esa reunión cuando fue confrontado con esas alegaciones?

**R.** Estaba sorprendido y bien molesto como si le estaban llevando una calumnia; estaba en todo molesto tranquilo y bien, bien molesto.

**P.** ¿Qué determinación, si alguna, de credibilidad usted hizo luego de escuchar ambas versiones, la de Guillermo Otero y la de Miguel Ruiz?

**R.** Eh, le creí a Miguel Ruiz por la forma de que se comportó durante la entrevista. Su reacción también, durante esa entrevista. No pude, no pudimos corroborar dichas alegaciones.

**P.** ¿Por qué razón?

**R.** No había testigos sobre esa alegación y Miguel, nunca había tenido ninguna queja de Miguel sobre su conducta.

[...] **P.** ¿Qué otra reunión, si alguna, usted y Félix Matos llevaron a cabo con relación a esta investigación?

**R.** Luego de reunirme, reunirnos con Miguel Ruiz, nos reunimos nuevamente con don Guillermo.

[...] **P.** Dígame, dígame lo que usted indicó en esa reunión.

[...] **R.** Pues, yo le mencioné a Guillermo Otero que Miguel Ruiz rotundamente negó las alegaciones.

**P.** ¿Cuál fue la reacción de Guillermo Otero?

**R.** Guillermo Otero, pues, nos mencionó, a sorpresa de nosotros, nos mencionó que dejara la investigación tal y como está.

**P.** Testigo, aparte de usted decirle a Guillermo Otero cuál había sido la versión de Miguel Ruiz, ¿qué, si algo adicional usted le dijo a Guillermo Otero en esa reunión?

[...] **R.** Le... yo le mencioné que íbamos a seguir investigando, aunque él dijo que dejara las cosas como están, que no siguieran investigando. También le ofrecí un cambio de turno, un cambio de grupo a él o cambiar a Miguel de grupo o turno.

**P.** ¿Cuál fue la reacción de Guillermo ante esa alternativa?

**R.** Él se negó; él dijo que dejara las cosas como estaban.

[...] **P.** Luego del alegado incidente, ¿qué gestión, si alguna, usted llevó a cabo con relación a Guillermo Otero?

**R.** Periódicamente le preguntaba cómo se encontraba, si se sentía cómodo trabajando con Miguel; si había alguna otra queja y, pues, nunca me dio ninguna otra queja.

**P.** ¿Qué charlas, si alguna, en cuanto a las bromas en el trabajo, usted impartió allá para febrero de 1998?

**R.** Inmediatamente, después de las alegaciones de Guillermo, se dio, yo di una charla de seguridad en la cual hablé sobre bromas y chistes dentro del área de trabajo al grupo de los mecánicos instrumentistas.

**P.** ¿Por qué se dio esa charla?

**R.** Lo di como medida preventiva al incidente y también, pues, repasando, pues, que no era aceptable las bromas y chistes dentro del área de trabajo.

**P.** Yendo atrás a la investigación, ¿qué notificación, si alguna, usted hizo al Departamento de Recursos Humanos en cuanto a la investigación?

**R.** Al momento que Guillermo me informa sobre su alegación yo le informo a Félix Matos y también le informo a Recursos Humanos.

**P.** Sí.

**R.** ... sobre el incidente.<sup>17</sup>

En cuanto a su supuesta negativa a que se continuara la investigación, el señor Otero Avilés testificó:

**P.** El distinguido compañero también trajo en su conainterrogatorio una situación donde usted hace un comentario de que usted alegadamente había indicado que no quería continuar con la investigación. Explíqueme eso, explíqueme al Tribunal.

**R.** Bueno, yo le informé al señor Juan Medina que detuviera la investigación porque no me gustaba cómo se estaba haciendo la investigación, ya que venían donde mí los compañeros de trabajo y me decían: "Guillermo, te están investigando como pato. Te están investigando como homosexual." Y entonces estaba regando la situación más en la planta debido a la investigación que estaban haciendo porque no fue una investigación silenciosa, como digo yo, minuciosa, más secretamente, sino que a cualquiera por ahí, no me preguntaron a mí, no me interrogaron a mí y me dijeron a quién tú crees que podemos investigar sobre estos hechos, en ningún momento me dijeron, sino que se fueron al azar investigando por toda la planta, después venían donde mí los demás compañeros y demás. Hasta una mujer vino y me preguntó a mí en una ocasión que si yo era pato, que si yo era homosexual, me lo preguntaban las...

No fue la mejor investigación. Ellos tenían que venir donde mí, donde me encuentro yo, Guillermo, dónde tú crees que podamos investigar que puedan confirmar eso, en ningún momento ellos hicieron. Se fueron al azar por toda la planta y lo que hizo fue regarse más mi situación en la planta, complicarse más mi situación.<sup>18</sup>

Irrespectivamente de que el señor Otero Avilés se negara a continuar la investigación y sin importar la razón para ello, Merck estaba obligado a indagar este tipo de conducta y erradicar cualquier duda en cuanto a las condiciones de trabajo de acoso y hostigamiento sexual, obviamente velando en todo momento por la

---

<sup>17</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 1769-1778.

<sup>18</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 865-866.

confidencialidad que la investigación demandaba.<sup>19</sup> La Ley 17 impone ese mandato de manera afirmativa, lo cual no depende de la conducta de la víctima. Véase, Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 484. Es decir, el patrono no puede presumir que los actos de hostigamiento sexual han cesado, sino que tiene la obligación proactiva de investigar y asegurar su completa eliminación. Se trataba en este caso, según surge de la sentencia del TPI y de la transcripción, de una situación reiterada y constante, conocida por los supervisores del Sr. Otero. Por ello, independientemente de los méritos o deméritos que pudiera haber tenido el incidente investigado a la vista de los supervisores y la adjudicación de credibilidad otorgada por ellos al Sr. Miguel Ruiz, el asunto ameritaba atenderse por personal cualificado y apropiado, según lo contemplaba el Manual de Personal. Más aún, si se hubiera tratado de un incidente único o aislado, podría probablemente entenderse el proceder de los supervisores y el trámite dado a este asunto. En cambio, como sabemos, éste fue solo un incidente entre muchos otros similares que se repetían con conocimiento imputable al patrono.

En esa dirección testificó el Sr. Otero que:

**P.** ¿Por qué usted dice esta situación lo tenía hartado, por qué?

**R.** Porque ello era frecuentemente diciéndome “viejo pato, viejo maricón” y ponían “stickers” en dondequiera, “Guillermo, tú eres la loca de la planta. Sabemos que eres una loca de closet.” **Y esto era frecuente, por dondequiera que yo pasaba, en la cafetería, en dondequiera me pasaban diciéndome todo esto todo el tiempo en la planta.**

**P.** ¿Qué usted quiere decir con el “sticker” de la planta?

---

<sup>19</sup> Puede ser entendible el desinterés mostrado por Otero Aviles en seguir adelante con la querrela, dada la manera en la que se estaba conduciendo, no solo por la aparente falta de objetividad, puesto que ya habían adjudicado que no le creían, sino por la falta de confidencialidad en un asunto delicado como éste.

R. Bueno, porque ellos en un ocasión me ponían boletos en donde yo cambiaba de ropa decían: “Guillermo, sabemos que tú eres la loca, no te ocultes. Guillermo sabemos que tú eres un viejo homosexual. Guillermo, maricón” Eso me lo dejaban en notas en diferentes sitios. En una ocasión había un “lock-out” pegado donde pusieron “Guillermo tú eres la loca del ‘Shop’, lo sabemos.” Y yo le enseñé ese “lock-out” pegado a Félix Matos y se lo enseñé a Juan Medina. Esta gente no hicieron nada cuando yo le enseñé eso, lo que me habían escrito.

P. Don Guillermo, ¿cómo usted se sentía con esta situación luego de haberle informado al señor Medina y a los otros supervisores sobre eso?

**R. Pues me sentí que ellos en ningún momento habían hecho nada, ellos no hicieron nada sabiéndolo, aún yo diciéndoselo directamente a ellos. Se lo dije a ellos directamente, ellos no hicieron nada, no reportaron nada ni hicieron nada, no tomaron nada, nada, nada, ellos no hicieron completamente y absolutamente nada, nada de nada.**<sup>20</sup>

Incluso, el señor Otero Avilés relató un incidente con uno de sus supervisores, Juan Medina.<sup>21</sup> Respecto a ello, Otero Avilés atestiguó:

P. Hablando de Juan Medina, ¿Juan Medina era su supervisor, verdad?

R. Mi supervisor inmediato.

P. Usted explica un incidente que ocurrió donde diciendo que iban a viajar juntos le hizo un comentario de que algo así como que iban a... un cuarto para dormir juntos, verdad.

R. Sí.

P. Usted decía a preguntas del distinguido compañero que usted no lo había notificado. Explíqueme eso.

R. Bueno, no lo notifiqué porque eran mis supervisores, tanto...

P. ¿Quién era su supervisor?

<sup>20</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 544-545.

<sup>21</sup> Si bien el TPI desestimó la acción contra el Sr. Medina basado en parte en este incidente, debe recordarse que ello, por tratarse de un incidente aislado, según lo concluyó el TPI, no generaba a su vista una causa de acción en contra del Sr. Medina. Ahora bien, ello no impide tomarse en cuenta entre las múltiples incidentes de hostigamiento ocurrido, para efectos de la acción contra el patrono, vistas conjuntamente con los demás incidentes y para demostrar la falta de confianza del Sr. Otero en el manejo de sus quejas por este supervisor.

**R.** Juan Medina y Luis.

[...] **R.** Eran mis supervisores y no lo notifiqué.

**P.** ¿Por qué?

**R.** Imagínate, yo perdía la confianza, perdía mi confianza, me encontraba completamente sorprendido de la situación que me habían hecho ellos dos supervisores míos, me encontré con las manos atadas. Porque a quién iba a decirle mi situación. Porque la política de ellos era todo el tiempo cualquier incidente que le surja a ustedes primero se lo notifican a sus supervisores.

[...] **P.** ¿Qué otro supervisor tenía usted para esa fecha?

**R.** Más ninguno.<sup>22</sup>

Como se desprende de ese testimonio, creído por el TPI, las acciones de los supervisores fueron escasas e inefectivas frente a las acciones reportadas por el Sr. Otero. Precisamente, sobre el incidente antes comentado, confrontado en el contrainterrogatorio sobre su rol investigativo, Juan Medina indicó:

**P.** Lo cierto es que usted en ningún momento rindió un informe sobre esa alegada investigación que usted hizo, ¿sí o no?

**R.** Sí, verbal.

**P.** Verbal. Por escrito usted no rindió ningún informe, ¿sí o no?

**R.** No.

**P.** Además de que usted no rindió un informe, mire a ver si es o no cierto que la determinación de si procedía o no la queja la tomó usted, no la tomó Recursos Humanos, ¿sí o no?

**R.** Sí.<sup>23</sup>

También se le cuestionó lo siguiente a Juan Medina:

**P.** Mire, y aun cuando usted, como dice, le creyó a don Guillen... le creyó al señor Miguel Ruiz y no al señor Guillermo Otero, usted tampoco hizo ninguna

<sup>22</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 863-865.

<sup>23</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 1799-1800.

observación a don Miguel Ruiz a los efectos de evitar incurrir en cualquier ambiente de hostigamiento sexual, ¿sí o no?, por escrito.

R. No.<sup>24</sup>

Observamos, al igual que el foro de instancia, que sobre este notorio incidente el procedimiento distó notablemente de ser uno adecuado y efectivo. En el referido incidente con Miguel Ruiz los supervisores se reunieron con las partes, pero les creyeron al imputado y más allá de eso la investigación no llegó muy lejos. Esto, a pesar de la ocurrencia de otros incidentes reportados por el Sr. Otero.

Ese conocimiento activó la obligación del patrono de tomar medidas inmediatas y apropiadas que razonablemente terminaran, sin demora, los actos de hostigamiento sexual y evitara efectivamente la repetición de éstos, particularmente, referirlo al recurso o proceso adecuado, según lo dispuesto en el Manual de Personal.

Adviértase que el *Manual del Empleado* de la empresa al que aludimos y que forma parte del contrato de trabajo con los empleados,<sup>25</sup> impone la responsabilidad a todo personal gerencial y de supervisión de velar porque no se incurra, ni se cree, un ambiente de hostigamiento sexual en cualquier área de la empresa, como de todas maneras se exige por ley. Dicho *Manual* claramente dispone que tal tipo de comportamiento no será tolerado. Incluso, el *Manual* le impone la responsabilidad a toda persona que haya visto algún acto de hostigamiento sexual de reportarlo. Asimismo, el *Manual* establece el siguiente procedimiento:

El(la) empleado(a) que entienda que está hostigado(a) por una conducta de índole sexual de

<sup>24</sup> Véase la transcripción del juicio, pág. 1811.

<sup>25</sup> Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763, 775-776 (1992).

alguna manera en el trabajo, debe presentar su queja al(a la) Oficial de Acción Afirmativa en el Departamento de Recursos Humanos, o al(a la) Director(a) de Recursos Humanos, o al(a la) Director(a) de Recursos Humanos. Si el(la) alegado(a) hostigador(a) fuera una de estas personas (o tiene relación de parentesco o de estrecha amistad con alguna de ellas) se deberá quejar entonces directamente al(a la) Director(a) Ejecutivo(a) de las Operaciones de Puerto Rico. Toda notificación, queja o querrela que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada **confidencial** y prontamente.<sup>26</sup> (Énfasis nuestro)

No basta con redactar un Reglamento y promulgarlo para por ello pretender el Patrono ser relevado de responsabilidad por actos de este tipo, sino que hay que hacerlo valer. Es clara la política de cero hostigamiento sexual de Merck, sin embargo, en este caso el proceder de los supervisores aquí implicados ante una situación tan seria y lesiva como la vivida por Otero, fue patentemente insuficiente e inefectiva. Nótese que el *Reglamento* disponía para que una persona designada como *Oficial de Acción Afirmativa* ventilara querellas como éstas. No obstante, en este caso tal oficial estuvo ausente. Ni tampoco el personal de supervisión del apelado refirió esos incidentes a personal cualificado de la Oficina de Recursos Humanos, ni instruyó a Otero a ventilar sus reclamos ante ese u otro foro.

Las medidas seleccionadas por los supervisores no eliminaron todo tipo de contacto entre los empleados hostigadores y el señor Otero Avilés, aún conocidos otros incidentes más allá del que recibió algún trámite con el Sr. Miguel Ruiz. Tampoco incluyeron algún tipo de supervisión intensa y particularizada que razonablemente evitara que los actos de hostigamiento sexual se repitieran, ni se llevó a cabo esfuerzos efectivo alguno para verificar si había cesado el patrón de acoso. Por el contrario, los últimos

---

<sup>26</sup> Véase la página 2035 del apéndice del recurso de apelación.

eventos sufridos por el Sr. Otero terminaron con la amenaza de parte de estos supervisores de tomar medidas disciplinarias en su contra. Se pudo constatar, más bien, falta de supervisión e indiferencia, que tuvo consecuencias nefastas en el estado de ánimo y la salud mental y emocional del apelado. La conducta de hostigamiento sexual laboral que no es atendida y eliminada a tiempo puede llegar a crear condiciones peligrosas en el trabajo y profundamente lesivas para la víctima. Ejemplo de esto es justamente lo ocurrido al Sr. Otero frente a los últimos incidentes vividos, cuando relató que,

**R.** [...] Arranqué y me fui bien molesto para casa a buscar un revólver. Cuando salgo hacia allá a buscar un revólver porque ya me tenían harto. Voy a casa, busco un revólver con ideas de hacerle una masacre, de acabarlos de una vez y por todas, acabar la situación que me tenían ya muy harto. Llego a la planta con el revólver y lo tengo en la guagua, cargado, le había metido seis balas porque se las metía de tres en tres al revólver, le había metido seis balas, tenía la caja lista para sacar y descargar rápido y meterle seis balas más, pero rápido. La cosa es quería liquidarlos a ellos a como diera lugar y me llevé mi caja de balas.

Cuando vengo ya que iba a hacer la situación pues tuve un descontrol tan y tan grande que vengo, llego a Enfermería. [...]

[...] **R.** Viene Ivette Melecio: “Toma, Guillermo, estos documentos y vete para el Fondo.” Allá Ivette Melecio viene y me refiere a mí al Fondo del Seguro del Estado. Yo llego allí completamente solo, ella no me envía con nadie, en un estado de nervios y en una crisis bien... bueno, una cosa... Allí me cogieron a mí cuando yo llego allí vienen me cogen y me amarran a una camilla, ahí viene y llega mi fami... mi hijo y mi esposa. Cuando llega mi hijo y mi esposa a mí porque estaba en un estado de nervios demasiado de grande llega mi hijo me dice: “Papito, papito, ¿qué te pasa?” Y yo: “No, no, no, a mí no me pasa nada.” Y mi esposa dijo: “Antonio, cálmate.” Ahí vienen ellos y me ponen dos inyecciones una en cada nalga, pero de ahí vine a despertar en MEPSI Center.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 550-552. El señor Otero Avilés en las circunstancias de hostigamiento reaccionaba molesto y hasta le refutaba a sus compañeros de trabajo mediante lenguaje censurable. También en una ocasión agredió a uno de sus compañeros.

En su escrito Merck plantea que Otero no notificó de estos incidentes a sus supervisores. Según el apelante, Otero Avilés sólo reportó el incidente en el que un empleado le mostró su pene (Miguel Ruiz), el cual fue investigado por Juan Medina y Félix Matos y, al entender del apelante, fue atendido apropiadamente. Sin embargo, ese planteamiento se sustenta en expresiones aisladas hechas por el señor Otero Avilés en su deposición. Sin embargo, la prueba aportada en el juicio y creída por el TPI demuestra que el señor Otero Avilés reportó situaciones similares en más de una ocasión a sus supervisores y éstos no tomaron las medidas apropiadas para remediarla de manera terminante y radical. El apelante no nos ha convencido de que las determinaciones de hechos sobre el particular deban ser variadas.

A fin de demostrar lo anterior, cabe referirnos al incidente con la tarjeta de trabajo de Otero Avilés. En cuanto a ello, Juan Medina testificó:

**P.** Le pregunto, ¿en qué momento, si alguno, Guillermo le mostró a usted una tarjeta que tenía un comentario que supuestamente le habían escrito?

**R.** Eso fue en la segunda entrevista con Guillermo en la oficina de Félix Matos. Él nos enseñó una tarjeta de “Lock-out tag-out”... Nos enseñó; perdón, etiquetado.

[...] **P.** Okay... ¿Qué, si algo, le dijo Guillermo Otero en cuanto a esa tarjeta?

**R.** Él estaba en su área de trabajo y encontró la tarjeta escrita con la palabra de “pato”.

[...] **P.** ¿Él sabía o no sabía quién lo había escrito?

**R.** No, no. Él dice que lo encontró y no pudo precisar quién fue que escribió esa palabra.<sup>28</sup>

Más adelante, respecto al incidente de la tarjeta, Juan Medina dijo:

---

<sup>28</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 1779-1780.

**P.** Le pregunto, además de la posición, ¿qué dice esa tarjeta que está escrito en letra que no es de computadora o de maquinilla.

**R.** (Leyendo) “Guillermo la loca del Shop”.

**P.** Okay...

**R.** Y debajo del nombre está la firma de, por lo que puedo entender, Guillermo Otero.

**P.** Okay...

**R.** Y donde dice “date”, que es la fecha, dice “le gustan los machos”.

**P.** “Le gustan los machos”. Esa tarjeta ya usted nos ha dicho que fue traída ante su consideración, ¿verdad que sí?, por el señor Guillermo Otero.

**R.** Sí.

**P.** Y usted hizo una investigación sobre eso, ¿verdad que sí?

**R. No.**

**P.** ¿Usted no hizo una investigación sobre ese asunto?

**R. No.**<sup>29</sup>  
(Énfasis nuestro)

Este, como alguno de otros incidentes sufridos por el Sr. Otero que resumimos al inicio de esa Sentencia, según determinados por el TPI, fueron comunicados a estos supervisores y sencillamente no recibieron la atención, ni se le dio el trámite que establecía el Manual de Personal, como ejemplarmente ocurrió con este último incidente.

Como bien indicó el Tribunal Supremo en Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*: “[c]uando el patrono selecciona una acción dirigida a corregir actos de hostigamiento sexual entre empleados, debe notificar de ello tanto al empleado hostigador como a su víctima, especificándoles la acción seleccionada.” *Id.*, pág. 483. Claramente ese tipo de notificación “es particularmente importante

---

<sup>29</sup> Véase la transcripción del juicio, págs. 1841-1842.

cuando el hostigador permanece en el taller de trabajo, pues es la única manera de poner a la víctima en conocimiento de las medidas que su patrono ha adoptado para solucionar el problema.” Id. En este caso evidentemente el patrono no hizo ninguna notificación, porque ni siquiera investigó ese y otros incidentes.

En fin, Otero Avilés probó que Merck, por conducto de sus supervisores, sabía de la conducta hostigante de algunos compañeros de trabajo hacia su persona, así como los compañeros involucrados, sin embargo, como patrono no tomó acciones y medidas apropiadas para atajarla y erradicarla. A la luz de la totalidad de las circunstancias de este caso, estamos convencidos de que Merck no tomó las acciones necesarias para corregir la situación,<sup>30</sup> conforme lo dicta el derecho aplicable en estos casos. Por ello los errores señalados sobre estos extremos, no se cometieron.

Por otra parte, el apelante trae como error que el TPI se negó a desestimar la demanda por prescripción. Como se sabe, la causa de acción por hostigamiento sexual en el empleo tiene un término prescriptivo de un año. 29 L.P.R.A. sec. 155m. Por lo general, ese término comienza a transcurrir cuando el perjudicado conoce del daño y está en posición de ejercer su causa de acción.<sup>31</sup> No obstante, debe tenerse presente que la Ley 17 cuenta con un lenguaje que incide sobre el modo de computar los términos

---

<sup>30</sup> Si bien pudiera plantearse que Merck tomó alguna acción, no fue necesariamente apropiada. No basta con inquirirle al empleado si deseaba cambiar de turno, como presuntamente hicieron los supervisores en este caso. Las acciones deben ser contundentes, sin necesidad de terminar alterando o agravando las condiciones de trabajo de la víctima.

<sup>31</sup> El punto de partida para ejercitar una acción de daños, conforme la teoría cognoscitiva del daño, “es la fecha en que el perjudicado conoció el daño, quién fue el autor, y, además, desde que éste conoce los elementos necesarios para poder ejercitar efectivamente su causa de acción.” Vera v. Dr. Bravo, 161 D.P.R. 308, 328 (2004); véase, también, Padín v. Cía. Fom. Ind., 150 D.P.R. 403, 411 (2000). Aunque estos conceptos son aplicables generalmente a los casos de daños bajo el art. 1802 del Código Civil, no vemos razón para aplicarlos igualmente a reclamos de esta naturaleza en vista de su función esencialmente reparadora de los daños causados. (Véase, art. 18 del Código Civil y su jurisprudencia interpretativa.)

prescriptivos. Esta dispone que “[e]l término prescriptivo en acciones por hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar a decursar cuando se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.” 29 L.P.R.A. sec. 155m.

Nuevamente, en el contexto de la acción de daños y perjuicios, el Tribunal Supremo ha reconocido distintas categorías de daños, entre los que se encuentran los daños continuados y los sucesivos. Véase, Rivera Encarnación v. E.L.A., 113 D.P.R. 383, 386 (1982). Los daños continuados o continuos se definen como:

Aquellos producidos por uno o más actos culposos o negligentes imputables al actor, coetáneos o no, que resultan en consecuencias lesivas ininterrumpidas, sostenidas, duraderas sin interrupción, unidas entre sí, las cuales al ser conocidas hacen que también se conozca –por ser previsible– el carácter continuado e ininterrumpido de sus efectos, convirtiéndose en ese momento en un daño cierto compuesto por elementos de daño actual (aquel que ya ha acaecido) y de daño futuro previsible y por tanto cierto. Galib Frangie v. El Vocero de P.R., *supra*, pág. 575, citando a H.M. Brau Del Toro, Los daños y perjuicios extracontractuales en Puerto Rico, 2da ed., San Juan, Pubs. J.T.S., 1986, Vol. II, Cap. X, pág. 648; véase, también, Santiago v. Ríos Alonso, 156 D.P.R. 181, 190 (2002).

Como vemos, los daños continuados son los producidos por uno o más actos imputables al actor y que se derivan de un daño anterior que de por sí era conocido. Esto es, los daños continuados son esencialmente previsibles, por lo que constituyen una sola causa de acción. Véase, Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, 170 D.P.R. 149 (2007). La previsibilidad futura de este tipo de daño es determinante para que se puedan clasificar como continuados. Véase, Sentencia en Nazario v. E.L.A., 159 D.P.R. 799, 806 (2003), la que citamos por su valor persuasivo. Asimismo, a modo de ejemplo, véase además, el caso Santiago v. Ríos Alonso, *supra*, que trataba sobre una reclamación de daños físicos y emocionales por el maltrato de quien fue la pareja del demandante:

[...] una causa de acción fundamentada en unos incidentes repetidos, de maltrato físico y emocional, que provocan los alegados daños y perjuicios reclamados constituye una modalidad de daños continuados. Este tipo de daño es provocado por una serie de actos cuyo efecto neto es precisamente mantener a la víctima en un círculo vicioso de maltrato. Es por ello que los actos de maltrato físico, emocional y psicológico componen un cuadro de daños que, unidos, van encadenándose para producir el efecto neto del maltrato y así, en dicha circunstancia, el último daño acaecido forma parte de ese ciclo de maltrato y genera la causa de acción por este y por los actos de maltrato anteriores componente del referido patrón de violencia. Id., pág. 192.

A diferencia de los daños continuados, en lo que respecta a los daños sucesivos “cada reconocimiento de una lesión a causa de un acto culposo y/o negligente produce un daño distinto, generando así cada acto una causa de acción independiente.” Santiago v. Ríos Alonso, *supra*, pág. 191. Por su naturaleza, “el plazo prescriptivo para reclamar por daños de naturaleza continua comienza a transcurrir cuando se verifica el último de los actos o se produzca el resultado definitivo.” Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, *supra*, 167.

Reiteramos que, como señalamos en la nota al calce núm. 31, aunque la referida doctrina tuvo su génesis y normalmente se aplican a reclamaciones de daños y perjuicios al amparo del art. 1802, no vemos razón para orientar el análisis del tema de prescripción en reclamos también reparadores de daños, como el que nos ocupa, conforme al art. 18 del Código Civil. De ahí que, al igual que el foro de instancia, somos del criterio que los actos de hostigamiento sexual perpetrados en contra del apelado fueron de naturaleza continua. Estos actos hacia el señor Otero Avilés comenzaron en el 1995 y se prolongaron y hasta se intensificaron hasta culminar con la crisis nerviosa sufrida que provocó que fuera referido al Fondo del Seguro del Estado y posteriormente su salida

definitiva de su empleo. El continuo acoso hacia su persona incrementaba y agravaba la seriedad de la situación y el daño emocional que ello le causaba. Cada comentario ofensivo, cada instigación y acto indecoroso y humillante formaban parte de un patrón de conducta hostigante de claro contenido sexual, concatenado el uno con el otro, todos los cuales tuvieron un efecto demoledor en la psiquis y la salud emocional de Otero Avilés que se prolongó por años. Es justamente esa cualidad y manifestación del daño de tipo continuo o continuado el que se recoge en el texto del estatuto cuando dispone que: “[e]l término prescriptivo en acciones por hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar a decursar cuando se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.” 29 L.P.R.A. sec. 155m. No hay duda de que en este caso estamos ante un daño continuado y que la Ley 17 así también lo acoge. Fundado en el anterior análisis, el reclamo de prescripción de la compañía apelante no prospera, como correctamente concluyó el TPI.

Por otro lado, el apelante señala en uno de sus errores cierta incongruencia que en realidad no existe. Indica que, como el despido del señor Otero Avilés fue justificado, el remedio provisto por el tribunal con respecto al hostigamiento sexual resulta incompatible con esa decisión anterior. Debemos comenzar por comentar que los remedios y razón de pedir en uno y otro caso son distintos. Como sabemos, el despido injustificado procura proteger al trabajador con una compensación mínima en su proceso de búsqueda y ubicación en otro empleo. Mediante la mesada y una compensación progresiva, según el tiempo en ese empleo. No compensa por daños y angustias mentales, salarios dejados de devengar, reinstalación, y doble compensación, entre otros. En las

acciones por hostigamiento sexual se reconocen todas estas compensaciones, al tiempo que constituye una práctica que tiene incluso amparo en la propia Constitución a través de la prohibición del discrimen por sexo, por lo que está revestida de una importante política pública en su condena y prohibición. La Ley 80 de despido injustificado es un estatuto estrictamente remedial, según ya descrito, que ni siquiera prohíbe el despido injustificado, sino que lo ata o sujeta al pago de la referida mesada. El hostigamiento sexual, en cambio, además de su dimensión compensatoria, es en sí misma una práctica prohibida, fuertemente repudiada por nuestro ordenamiento jurídico y social. Aunque siempre que se produce un despido por hostigamiento sexual cabe plantearse que existe un despido injustificado en su sentido lato, el hostigamiento tal conducta se penaliza y regula por otros estatutos de mayor cobertura y relevancia jurídica y social. Incluso, tales remedios pueden proceder aun cuando no exista un despido. Se trata de acciones diferentes, con alcances y remedios distintos.

Precisamente sobre el particular expresó el Tribunal Supremo en *S.L.G Afanador v. Roger Electric Co. Inc.*, 156 D.P.R. 651, 667 (2002) que, “si un demandante presenta una causa de acción contra su patrono por despido injustificado y discriminatorio, de determinar, el tribunal, que el despido, más que injustificado, fue en efecto discriminatorio, *no se concederá una indemnización bajo las dos leyes en cuestión (i.e. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 L.P.R.A. sec. 185 a et seq.), y Ley Núm. 17, ante) pues ello constituiría una doble penalización motivada por unos mismos hechos. Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998). Habida cuenta de que los remedios a los cuales tiene derecho un empleado que ha sido discriminado compensan adecuadamente todos los daños

que pretende atender la citada Ley Núm. 80, en cuanto a ello respecta esta disposición legal queda excluida del panorama adjudicativo” Cita omitidas.

En este caso, encontró el Tribunal que el reclamo por despido justificado no procedía en la medida que transcurrió el periodo de reserva dispuesto por la Ley de Compensaciones por Accidentes Laborales, sin que se solicitara la reinstalación en el empleo. Sin embargo, por las razones antes señaladas, ello en nada impide que el TPI pudiera dispensar otros remedios alegados y solicitados por el empleado, según lo contemplan otras leyes, como la aquí en controversia. En fin, no se trata de las mismas materias, reclamaciones o remedios. En términos prácticos en casos de esta naturaleza resulta inconsecuente, tanto la existencia como la ausencia de un reclamo bajo la Ley 80, *supra*.

En su misma línea de análisis, el apelante sostiene que erró el TPI al concederle al apelado el remedio de paga futura y paga retroactiva. Señala lo siguiente:

[...] la justificación del despido, extingue el derecho de reinstalación en el empleo y por ende, tanto la paga futura como la paga atrasada. Máxime cuando en este caso, Otero recibió paga hasta el último día de trabajo, 18 de febrero de 1999, y desde ahí se acogió a una licencia bajo la Ley de Compensaciones de Accidentes del Trabajo, que es el remedio exclusivo del empleado y que no requiere paga por parte del patrono. Además, no podemos olvidar que la Administración del Seguro Social incapacitó a Otero, para trabajar, retroactivo a su último día de trabajo en febrero de 1999.<sup>32</sup>

Por los fundamentos que elaboramos a continuación, el TPI no erró al conceder los remedios de ingresos dejados de recibir, así como el de ingresos futuros, a pesar de que, por diversas razones, no estaba disponible para ser reinstalado en su empleo, ni le era legalmente factible generar futuros. Precisamente, por no estar

---

<sup>32</sup> Véase las páginas 41-42 del escrito de apelación de Merck.

disponible el remedio de la reposición en el empleo, es que tiene derecho a la compensación de ingreso futuro. En primer lugar, no hay controversias en cuanto a que esos remedios están disponibles en casos como el presente. Como ha indicado el Tribunal Supremo:

Entre los daños que pueden ser compensados al prevalecer en una causa de acción por despido discriminatorio, además de las partidas que se adjudican por concepto de sufrimientos y angustias mentales, se encuentran –como mencionáramos– los daños patrimoniales. Este tipo de compensación incluye la pérdida económica según los ingresos y beneficios que un demandante dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia, y, [...] la pérdida de ingresos futuros, dependiendo de las circunstancias de cada caso. S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., *supra*, pág. 668.

A pesar de que el Tribunal Supremo expresó en ese mismo caso de *Afanador* que de ordinario el remedio disponible en estos casos el de los salarios dejados de devengar, y la reposición en el empleo dejó claramente establecido que cuando la alternativa de la reposición no está disponible, como ocurrió en este caso por razón de la incapacidad sobrevenida, se reconoce la compensación por ingresos futuros. *Id.* págs. 669-670.

No debe perderse de vista que la razón por la cual el empleado no está disponible para su reinstalación y tampoco le era posible generar ingresos previo a que se dictara Sentencia (ingresos dejados de percibir), fue directamente causado por los actos de hostigamiento sexual al que estuvo sometido. Es decir, son daños resultantes de la acción ilegal y discriminatoria sufrida. Ello provocó que el apelado tuviera que acogerse a los remedios del Fondo del Seguro del Estado, lo que impedía mantenerse laborando y generando ingresos. Asimismo fue esa trágica experiencia de vida lo que le llevó a incapacitarse

permanentemente, lo que igualmente le impedía generar ingresos en el futuro en la actividad laboral.

Es evidente una clara causalidad entre la pérdida de esos ingresos y las acciones discriminatorias sufridas por el apelado, imputables al patrono. Reiteramos que, el Sr. Otero, por la condición de salud desarrollada, no se encontraba en condiciones apropiadas para solicitar su reinstalación en el empleo, como también lo llevó posteriormente a incapacitarse por la Administración del Seguro Social. Sería injusto que este empleado resulte inelegible para recibir esas compensaciones por ingresos dejados de devengar y el de ingresos futuros justamente por las acciones de quien pretende beneficiarse de su conducta ilícita. El apelado dejó de devengar esos ingresos, precisamente porque no pudo, ni podía devengarlos, por lo que tiene derecho a que se le compense por ellos en los términos dispuestos por Ley y según determinados por el TPI. Es ese el remedio, no solo contemplado por el legislador en casos como éste, sino además el que la justicia demanda que le sea concedido al apelado en este caso. Lo anterior fue así resuelto por el TPI en términos aún más persuasivos, al indicar que,

Aunque bajo la Ley Número 17, supra, se provee como remedio la reinstalación en el empleo, en el caso de autos no es posible implementar tal remedio toda vez que de acuerdo al testimonio incontrovertido de su médico de tratamiento Dr. José Rodríguez Cay, de la prueba documental presentada y de la determinación del Seguro Social Federal el señor Otero está permanentemente incapacitado para desempeñarse en un empleo en la economía nacional. Siendo esta la condición del demandante el remedio de la reinstalación resulta en la práctica improcedente. Es importante considerar además en nuestro análisis que el demandante no padecía de una condición mental pre-existente. Según hemos resuelto, la parte demandada violó las disposiciones de la Ley Número 17, supra, al no haber realizado e implementado una acción inmediata y apropiada para erradicar los actos

de hostigamiento sexual a los cuales estaba sometida la parte demandante, omisión que provocó que el demandante desarrollara una condición mental severa y permanente.<sup>33</sup>

Adviértase, además, que en sus determinaciones de hechos explícita e inequívocamente el TPI vinculó la incapacidad para trabajar desarrollada por el Sr. Otero a la experiencia de hostigamiento sufrido en su empleo sobre el particular concluyó el TPI lo siguiente:

q) el demandante recibió tratamiento medido con el doctor José Rodríguez Cay, siquiatra, desde el 24 de febrero de 1999. El Dr. Rodríguez Cay le brindó tratamiento a éste por síntomas de depresión, disminución marcada de interés en todas las actividades del diario vivir, aumento y disminución irregular de peso, insomnio casi a diario, problemas en la habilidad para concentrarse, pensar, recordar, atender y tomar decisiones, irritabilidad extrema acompañada de actividad psicomotora, aislamiento de sus compañeros de trabajo, vecinos y familiares, múltiples y frecuentes episodios de llanto, coraje, baja autoestima, sentimientos de desesperanza y de frustración. De acuerdo al testimonio incontrovertido por el doctor Rodríguez Cay, el demandante desarrolló este cuadro de síntomas como consecuencia de que en su lugar de trabajo se desarrollara un ambiente de hostigamiento sexual sin que sus superiores hicieran nada para evitarlo, razón por la cual el demandante desarrolló una depresión mayor severa con rasgos psicóticos. (Véanse Exhibits 1(a), 1(b) y 3 de la parte demandante sometida y admitida por este Tribunal).

r) Los mencionados síntomas continuaron empeorando en algunos momentos, acompañados de ideas homicidas y suicidas, llegando al extremo que luego de haber asistido por primera vez a la Oficina del doctor Rodríguez Cay en febrero de 1999, este tuvo que ser referido y admitido para hospitalización en Mepsi Center durante ese año. (Véanse Exhibit 5 de la parte demandante).

s) Además de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y del Mepsi Center, el demandante recibió tratamiento médico con el Dr. José Rodríguez Cay, Hospital San Juan Capestrano y con la Dra. Magaly Johnson Polanco (Véanse Exhibits 19 (a), 1 (b), 2, 3, 4, 5 y 6 de la parte demandante sometida y admitida ante este Tribunal).

t) Posteriormente y como consecuencia del menoscabo funcional severo en todas las áreas, en el año 2000 la Administración del Seguro Social Federal

<sup>33</sup> Véase Sentencia las páginas 204-205 del apéndice del recurso de apelación.

incapacitó permanentemente al demandante, otorgándole un beneficio mensual de \$826.00.(Referencia omitida)<sup>34</sup>

En fin, dado que la incapacidad sobrevenida, según determinada por el Seguro Social, está relacionada con el empleo, por lo que la reposición en el empleo no está disponible, el Sr. Otero tiene derecho a que se le compense por los ingresos futuros hasta la fecha de su retiro, como correctamente determinó el TPI.

Ahora bien, como también determinó el TPI, a la parte apelante le asiste el derecho a que de la compensación total al apelado por salarios dejados de devengar o ingresos futuros, se les descuenten las sumas recibidas que por diversos conceptos, bien al acogerse al Fondo del Seguro del Estado, si es que por este concepto recibió alguna compensación, así como a los beneficios del seguro social, en la medida que ellos vienen a cubrir precisamente sus ingresos. De otra manera se estaría compensando doblemente por el mismo concepto. Hernández v. Mun. de Aguadilla, 154 D.P.R. 199, 204-205 (2001).

Por otro lado, distinto al reclamo adicional de la parte formulado en su recurso, los hechos encontrados probados por el foro de instancia no ameritan ser variados. Estos confirman el hecho de hostigamiento sexual al que fue sometido en el trabajo el señor Otero Avilés en su modalidad de ambiente hostil y el conocimiento de ellos imputable al patrono. Lo anterior, se sostiene en la transcripción de la prueba oral sometida y la prueba documental y pericial presentada. En tal sentido, el error señalado por el apelante a los efectos de que el TPI se negó injustificadamente a enmendar y formular determinaciones de hechos adicionales no se cometió. En todo caso, aun en la eventualidad de que hubiera omitido hacer

---

<sup>34</sup> Véase Sentencia pág. 204-205, 186-187 del Apéndice.

alguna determinación de hecho con alguna base en la prueba, tal situación no es de naturaleza tal que hubiera podido provocar un resultado distinto al aquí determinado. La inclusión o no de las determinaciones hechas adicionales no tenía el potencial de provocar un resultado distinto al que se decidió en este caso. No se trató de errores graves o sustanciales que ameriten su revocación por este error, aún sí, *argüendo*, se hubieran cometido. No debe olvidarse además que, “en esencia [nuestra intervención], sólo procede para corregir errores manifiestos de hechos o de derecho.” Carattini v. Collazo Syst. Analysis, Inc., 158 D.P.R. 345, 357 (2003). Tal error no se cometió.

La apelante también plantea que erró el TPI al condenar a Merck al pago de costas. Según Merck, el caso se ventiló al amparo del procedimiento sumario de la Ley núm. 2 de 17 de octubre de 1961. Cuando los casos se ven bajo este procedimiento, la Ley 2 dispone: “[t]odas las costas que se devengaren en esta clase de juicios serán satisfechas de oficio.” 32 L.P.R.A. sec. 3118. Sin embargo, este pleito ha estado litigándose en nuestros tribunales desde el año 2000. Ello, por mucho, dejó de ser un caso que efectivamente se haya sujetado y conducido bajo los términos y los propósitos del proceso sumario. Además, la Ley núm. 17 establece categóricamente que la parte que resulte responsable por incurrir en conducta de hostigamiento sexual, en este caso Merck, “deberá satisfacer el pago de honorarios de abogado y las cosas del procedimiento que fije el tribunal correspondiente.” 29 L.P.R.A. sec. 155k. Este estatuto, por su naturaleza especial tiene prevalencia sobre cualquier otro de alcance general. Art.12 del Código Civil. En este caso las costas fueron concedidas apropiadamente a favor del

señor Otero Avilés, por lo que el error señalado por la compañía apelante no fue cometido.

La apelante igualmente cuestiona, por exagerada, la suma de \$75,000 concedida a favor del apelado por concepto de daños. La valoración de daños es un ejercicio discrecional del juzgador de instancia: “[c]orresponde al juzgador, en su sano juicio, experiencia y discreción, la valoración justa y necesaria para compensar los daños y perjuicios sufridos.” Sagardía de Jesús v. Hosp. Aux. Mutuo, *supra*, a la pág. 509; véase, S.L.G. Rodríguez v. Nationwide, 156 D.P.R. 614,622 (2002). Como ha reconocido en repetidas ocasiones el Tribunal Supremo, la tarea judicial de estimar y valorar los daños es difícil y angustiosa, pues “no existe un sistema de computación que permita llegar a un resultado exacto en relación con el cual todas las partes queden satisfechas y complacidas.” Vázquez Figueroa v. E.L.A., 172 D.P.R. 150, 154 (2007). El criterio establecido por el Tribunal Supremo al momento de revisar las cuantías concedidas por concepto de daños es que los tribunales apelativos sólo tenemos facultad de modificarlas en aquellas instancias en que sean ridículamente bajas o exageradamente altas. Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vincéns, 179 D.P.R. 774, 784-785 (2010); Nieves Cruz v. U.P.R., 151 D.P.R. 150, 170 (2000); Sanabria v. E.L.A., 132 D.P.R. 769, 772 (1993); Urrutia v. A.A.A., 103 D.P.R. 643, 647 (1975).

El apelante intenta hacer una comparación entre el presente caso y la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el caso Ortiz González v. Burger King et al., 189 D.P.R. 1 (2013). En el referido caso se le concedió a la perjudicada la cantidad de \$10,000 por daños por ciertos comentarios inapropiados y roces corporales no deseados durante su empleo en Burger King que se prolongó desde

el 9 de noviembre de 1999 hasta su renuncia el 5 de septiembre de 2000. Aunque la indemnización concedida en casos similares puede servir como punto de partida, ello no obliga necesariamente la misma concesión monetaria. El Tribunal Supremo ha rechazado en varios casos utilizar este criterio a base de la premisa de que cada pleito depende de sus circunstancias particulares. Aún en los casos que a primera vista lucen similares, existen hechos distintos que exigen resultados diferentes. Meléndez v. Metro Taxicabs, 68 D.P.R. 766, 771 (1948); véase, Rivera v. S.L.G. Díaz, *supra*, pág. 433; Vda. de Silva v. Auxilio Mutuo, 100 D.P.R. 30, 34 (1971).

Este caso no se compara con el caso Ortiz González v. Burger King et al., *supra*. La conducta de hostigamiento sexual en esta controversia se prolongó por años y por varias personas. En este caso se manifestaron gestos y acciones humillantes y denigrantes a la dignidad humana, así como ataques verbales, psicológicos y hasta físicos, de gran contenido sexual. En ambos casos, tanto en el reseñado como en éste, la conducta es altamente censurable, pero los hechos no pueden compararse en intensidad y capacidad de causar daño. Asimismo, aunque probablemente pueda un caso y otro tener grandes similitudes en los hechos incurridos, lo determinante, más que esos hechos, es el daño particular y específico que tales acciones terminen causando a la parte. Ello puede resultar tan diferente como las personas mismas involucradas.

Aun así, es claro que las características de las acciones hostigantes en uno y otro caso son marcadamente distintas, con el potencial real de causar daños más profundos y severos en el presente caso *vis à vis* el citado de Burger King, *supra*. En el caso de autos, se violentó el Reglamento de Personal de la empresa, se

creó un ambiente hostil, intimidante, humillante y ofensivo, lesivo a la dignidad humana del señor Otero Avilés, lo cual fue tolerado por largo tiempo por sus supervisores, al punto que Otero se vio obligado a ser internado en instituciones de salud mental, renunciar, y hasta incapacitarse. De ahí que la cuantía fijada por daños por el foro de instancia, en el sano ejercicio de su discreción, es en extremo razonable.

Por último, el apelante arguye de manera escueta que a la sentencia dictada no se le debe rendir deferencia, porque constituye un proyecto de sentencia firmado a ciegas por el juzgador de instancia. Según el apelante, basta con observar el memorando de derecho interpuesto por el demandante para constatar este hecho.

La práctica de solicitar proyectos de sentencia no está vedada en nuestro ordenamiento: “[d]ichos proyectos de sentencia, utilizados correctamente, alivian la pesada carga que llevan nuestros jueces, ya que les sirven como punto de partida o como papeles de trabajo (*working papers*) en la confección de la sentencia que finalmente emiten.” Román Cruz v. Díaz Rifas, 113 D.P.R. 500, 508 (1982); véase, Nieves Díaz v. González Massas, 178 D.P.R. 820, 853 (2010). Lo que sí constituye una práctica censurable es la de firmar a ciegas proyectos de sentencia. Id.<sup>35</sup> Sin embargo, se trata de una inferencia del apelante que no se apoya en evidencia clara a los efectos de que en la sentencia apelada se haya llegado a ese extremo. Ambas partes sometieron sus respectivos memorandos, los que por nuestra parte debemos presumir que fueron revisados debidamente por el juzgador y decidir conforme le dictó su conciencia judicial. Somos del parecer que no

---

<sup>35</sup> La función del juez en el descargue de la adjudicación de las controversias es indelegable. Por eso, los proyectos de sentencia “no pueden sustituir los dictados de la sana y juiciosa crítica del juez en su labor de desentrañar la verdad.” Malavé v. Hosp. de la Concepción, 100 D.P.R. 55, 56 (1971).

estamos ante la circunstancia censurable de “firmar un proyecto a ciegas”. Asimismo, y lo que es más importante, como ya indicamos, lo expuesto en la sentencia está definitivamente sustentado por la prueba.

**V**

A la vista del análisis antes expuesto, confirmamos la sentencia apelada.

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

Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones