

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGION JUDICIAL de ARECIBO - AIBONITO – UTUADO
PANEL XI

GRETCHEN CABALLER
RIVERA

Apelante

v.

NIDEA CORPORATION
h/n/c ADRIEL TOYOTA

Apelado

KLAN201500314

APELACION
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Comerío

Civil Núm.:
B3CI201400380

Hostigamiento
Sexual

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Jueza Cintrón Cintrón y la Jueza Vicenty Nazario.

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de julio de 2015.

Gretchen Caballer Rivera (Caballer Rivera o apelante) nos solicita la revisión de la Sentencia Parcial emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Comerío (TPI), el 8 de enero de 2015.¹ Por medio de dicho dictamen, el TPI desestimó con perjuicio la querella sobre hostigamiento sexual, discrimen por razón de sexo, despido injustificado y represalias interpuesta en contra de Héctor Rubert y Nicolás Amaro.

Analizado cuidadosamente este recurso, resolvemos confirmar la Sentencia Parcial apelada.

I.

Caballer Rivera fue empleada de Nidea Corporation h/n/c Adriel Toyota desde junio de 2012 hasta enero de 2014. El 23 de mayo de 2014 presentó una Querella en contra Nidea Corporation, Nelson Irizarry, Héctor Rubert y Nicolás Amaro por presuntamente haber sido despedida injustificadamente tras ser víctima de

¹ Notificada el 20 de enero de 2015.

hostigamiento sexual, discrimen y represalias. En relación a los actos de hostigamiento sexual alegó que Nelson Irizarry, gerente de financiamiento del concesionario, la invitaba a salir a pasear a un spa o a comer, le agarraba y acariciaba las manos y la cintura sugestivamente, la desvestía con su vista, le miraba sus partes íntimas y le realizaba gestos de índole sexual con su boca, entre otras cosas. Añadió que Irizarry le puso como condición de empleo el someterse a sus acercamientos sexuales y que ello creó un ambiente de trabajo hostil y pernicioso para su persona. Detalló que tan pronto le solicitó a Irizarry que desistiera de dichos actos, éste comenzó un patrón de acoso laboral y represalias en su contra.

Sobre los actos de represalias adujo que su supervisor directo, Héctor Rubert, no siguió el procedimiento interno del patrono querellado, pues no designó a un investigador externo, ni notificó inmediatamente la queja de hostigamiento sexual al Departamento de Recursos Humanos. En su lugar, Rubert alegadamente intentó convencerla, bajo presión, de que no elevara su queja a Recursos Humanos. Además, éste la trató hostilmente y le dejaron de pasar llamadas de clientes interesados en comprar un vehículo, entre otras cosas. En cuanto al señor Amaro, dueño, presidente y/o director ejecutivo de Nidea Corporation, solo se alegó que éste le informó a Caballer Rivera que varios de sus compañeros de trabajo se habían querellado en su contra y que ello tuvo la intención de intimidarla para que no presentara una querrela formalmente.

En esencia, Caballer Rivera solicitó varias partidas de dinero en concepto de indemnización y honorarios de abogados. También requirió la restitución en su empleo.

Nidea Corporation, y los señores Irizarry, Rubert y Amaro contestaron la querrela oportunamente, negaron las alegaciones en

su contra y presentaron sus respectivas defensas afirmativas. Luego, Rubert y Amaro solicitaron la desestimación del caso en su contra por entender que no eran responsables civilmente por no haber incurrido en actos de hostigamiento sexual contra Caballer Rivera. Afirmaron que tomaron las actuaciones correspondientes al suspender al señor Irizarry de manera inmediata.²

Así las cosas, el 8 de enero de 2015 el TPI emitió la sentencia parcial bajo nuestra consideración. Determinó que la querrela de Caballer Rivera no contenía alegaciones imputando hostigamiento sexual a los señores Rubert, ni Amaro. Añadió:

“Las únicas alegaciones que la querellante levantó en contra de los señores Amaro y Rubert no tenían relación alguna con la causa de acción de hostigamiento sexual. Estas alegaciones solo esbozan actuaciones relacionadas con la causa de acción de represalias [...]”

Finalmente, el TPI concluyó que bajo la Ley Núm. 115 de represalias, la causa de acción se presenta en contra del patrono y que no permitía imponer responsabilidad de carácter personal. Por tanto, entendió que si la reclamación de represalia se probaba, Nidea Corporation sería la única entidad responsable. Consecuentemente, el foro de instancia desestimó con perjuicio la reclamación de Caballer Rivera contra los señores Rubert y Amaro.³

No conforme, Caballer Rivera solicitó reconsideración, pero la misma fue declarada *No Ha Lugar*.⁴ Aun inconforme, ésta presentó el recurso de epígrafe y le imputó al TPI la comisión de los siguientes errores:

[...] al determinar que las alegaciones de la demanda no demuestran que la querellante tiene derecho a remedio alguno en contra de los co-querellados, los señores Nicolás Amaro y Héctor Rubert.

[...] al determinar que para que un supervisor, oficial o agente de una empresa pueda responder civilmente en su carácter personal a un empleado que ha sido víctima

² Apéndice del recurso, págs. 32-34.

³ *Id.*, págs. 37-42.

⁴ *Id.*, págs. 44-57.

de hostigamiento sexual, el supervisor, oficial o agente debe haber sido el autor del hostigamiento sexual.

[...] al determinar que las alegaciones contenidas en la querrela contra los co-querellados apelados Héctor Rubert y Nicolás Amaro “no tenían relación alguna con la causa de acción de hostigamiento sexual” contemplada en la Ley 17 de 22 de abril de 1998 (Ley 17), según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 155 y siguientes, sino que se limitan a señalamientos de represalias que sólo pueden levantarse contra Nidea Corporation al amparo de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 (Ley 115), según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 194 y siguientes.

[...] al determinar, sub silentio, que las Leyes 17-1998 y 69-1985 no contienen causas de acción por represalias que abarcan la conducta imputada a los co-querellados apelados Rubert Y Amaro y, de prevalecer la querellante en sus alegaciones, éstos responderían en calidad de patrono al amparo de dichas leyes.

Tras varios incidentes procesales, Nidea Corporation y los señores Irizarry, Rubert y Amaro presentaron su alegato en oposición. Con el beneficio de la comparecencia de todas las partes, resolvemos.

II.

-A-

Es política pública firmemente establecida en nuestra jurisdicción el proteger a los empleados de actuaciones arbitrarias y discriminatorias de sus patronos. En virtud del interés de evitar prácticas injustas y proteger los derechos de los trabajadores, el Estado ha reglamentado ampliamente tanto las relaciones obrero-patronales como el empleo público y privado fuera del contexto sindical. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001). Una de las protecciones reconocidas en nuestra jurisdicción es aquella dirigida a salvaguardar la libre comparecencia de los empleados a distintos foros públicos con carácter investigativo o adjudicativos y a las expresiones que estos viertan como parte de dicha comparecencia. *Irizarry v. Johnson & Johnson Consumer Products*, 150 D.P.R. 155, 170 (2000).

Con el fin de viabilizar de forma clara y contundente la protección antes dicha, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la *Ley de Represalias en el Empleo* (Ley 115-1991 o Ley de Represalias), 29 L.P.R.A. sec. 194 *et seq.* Este es un estatuto de carácter reparador que, en esencia, prohíbe el discrimen contra un empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. Lo que es lo mismo, este estatuto provee una protección a los empleados frente a las represalias que pudiera tomar un patrono contra estos por dar o intentar ofrecer un testimonio, expresión o información a un foro judicial, legislativo o administrativo. *Rivera Prudencio v. Mun. San Juan*, 170 D.P.R. 149 (2007).

La referida Ley provee para que cualquier empleado que fuere despedido, amenazado o que fuere objeto de discrimen en el empleo por motivo de represalia, pueda instar una acción civil en contra del patrono dentro de los tres (3) años próximos a la fecha en que ocurrió dicha violación. *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 D.P.R. 32, 37 (2004). Para que se configure una causa de acción bajo la Ley de Represalias deben estar presentes los siguientes requisitos: (1) que el empleado haya llevado a cabo una acción de las que están protegidas por la ley y (2) que subsiguientemente el patrono, como respuesta a esa acción del empleado, lo haya despedido o amenazado o le haya afectado los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios de su empleo de forma discriminatoria. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 D.P.R. 345, 362 (2009); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 D.P.R. 653, 684 (2005).

Al hacer un balance de los intereses en juego, el legislador facilitó el *onus probandi* de esta causa de acción y creó una presunción una vez el empleado presenta su caso *prima facie*.

Rivera Figueroa v. A.A.A., *supra*, pág. 361; *Marín v. Fastening System, Inc.*, 142 D.P.R. 499 (1997). Ahora bien, para que se pueda establecer un caso *prima facie* por represalias, el empleado deberá probar que llevó a cabo la acción protegida y que subsiguientemente el patrono tomó alguna de las acciones antes descritas, sin necesidad de que se establezca que las acciones del patrono fueron como consecuencia de la actividad protegida. 29 L.P.R.A. sec. 194a(c). Una vez establecido el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá demostrar la existencia de una razón legítima y no discriminatoria para la acción cuestionada, en cuyo caso, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para validar el mismo. *Rivera Figueroa v. A.A.A.*, *supra*. Es decir, una vez el patrono rebate la presunción del caso *prima facie*, el empleado deberá demostrar por preponderancia de la prueba, por factores adicionales a la proximidad temporal y la acción adversa, que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368, 400 (2011).

El empleado que sea despedido, trasladado o afectado en sus condiciones en el empleo en represalia por las expresiones vertidas en cualquier foro público, tendrá derecho a que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, los salarios y beneficios dejados de devengar, la restitución a su puesto y los honorarios de abogado. 29 L.P.R.A. sec. 194a (b). La responsabilidad que se le imponga al patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine. *Id.*

III.

Los cuatro errores señalados por la apelante se circunscriben a determinar si los señores Rubert y Amaro responden, en su

carácter personal, por las conductas de hostigamiento sexual y represalias alegadas en la querrela. Luego de analizar dicha querrela presentada por la apelante, notamos que la misma no contiene alegaciones sobre hostigamiento sexual contra los señores Rubert y Amaro, sino que solo se dirigen a conductas del señor Irizarry. En *Rosario v. Dist. Kikuet, Inc.*, 151 D.P.R. 634 (2000), el Tribunal Supremo determinó que un agente, oficial, administrador o supervisor de una empresa responde civilmente en su carácter personal, a los fines de las Leyes Núms. 17, 69 y 100⁵, en adición al patrono real, por los actos de hostigamiento sexual cometidos por él en contra de un obrero o empleado de dicho patrono. Por tanto, de prevalecer la causa de acción de hostigamiento sexual, respondería tanto el señor Irizarry como Nidea Corporation.

Sin embargo, de los autos se desprende que los actos alegados contra los señores Rubert y Amaro son de represalia. Debido a que la co-querellada Nidea Corporation h/n/c Adriel Toyota, patrono de la apelante sería la llamada a responder por las acciones relacionadas a estos señores, entendemos que los errores señalados en el escrito de apelación no se cometieron. Veamos.

La Ley Núm. 115, *supra*, dispone que toda causa de acción al amparo de ésta será presentada en contra del patrono y es a éste al que se le imponen las sanciones o los remedios que correspondan. 29 L.P.R.A. sec. 194 (b). No consta en el texto de la ley ninguna disposición que imponga responsabilidad en su carácter personal a los accionistas u oficiales de la Corporación. En el presente caso las alegadas acciones de represalias por parte de los señores Rubert y Amaro se llevaron a cabo en su capacidad representativa del patrono, un ente corporativo, con personalidad jurídica,

⁵ Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, [29 L.P.R.A. sec. 155a](#), (hostigamiento sexual en el empleo); Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. sec. 1322(2), (discrimen por razón de sexo) y Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. sec. 151(2), (discrimen en el empleo).

distinta y separada de sus accionistas.⁶ Del expediente tampoco se desprende prueba destinada a descorrer el velo corporativo de Nidea Corporation h/n/c Adriel Toyota, que justificara imponer responsabilidad directa a estos empleados en su capacidad individual. No hay duda que es dicha corporación la que, de tener éxito la apelante en su caso, debe responderle.

En suma, no erró el TPI al desestimar con perjuicio la reclamación en contra de los señores Rubert y Amaro en su carácter personal. Por no haber indicio de pasión, prejuicio, parcialidad ni error manifiesto, se confirma la sentencia parcial apelada.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se confirma la Sentencia Parcial Apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

El juez González Vargas concurre con el resultado con opinión escrita.

Sra. Mildred Ivonne Rodríguez Rivera
Secretaria del Tribunal de Apelaciones, Interina

⁶ C.E. Díaz Olivo, Corporaciones, Puerto Rico, Publicaciones Puertorriqueñas, 1999, pág. 53