

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE AGUADILLA
PANEL XI

LUIS PATIÑO CHIRINO

APELADO

V.

VILLA ANTONIO BEACH
RESORT, INC.

APELANTE

KLAN201501595

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Aguadilla

Caso Núm.
ABCI200600755

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, el Juez González Vargas, la Juez Vicenty Nazario y la Juez Rivera Torres.

González Vargas, Juez Ponente.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de diciembre de 2016.

Este caso ha enfrentado un complicado proceso a nivel apelativo. Oportunamente, los querellados sometieron el presente recurso de apelación, luego que el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Aguadilla dictara Sentencia en favor de la parte demandante, aquí apelada. El 16 de noviembre de 2015 un Panel de este Tribunal emitió una Sentencia – por voz de la compañera Jueza Nieves Figueroa– que confirmó la decisión apelada.¹ En su adjudicación el Panel tomó en cuenta que la parte apelante no solicitó a tiempo autorización para presentar la transcripción. Por ello, se abstuvo de revisar los errores sobre apreciación de la prueba. Solamente atendió y resolvió en sus méritos una controversia de derecho relacionada con un señalamiento de falta de parte indispensable. De ahí que confirmara en su totalidad la Sentencia apelada.

En desacuerdo, el 15 de diciembre de 2015 los apelantes solicitaron al Panel la reconsideración de la Sentencia. El 30 de diciembre de 2015, mientras la reconsideración estaba pendiente ante este Foro, los

¹ El Panel estaba compuesto por su juez presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Rivera Colón y la Juez Nieves Figueroa.

apelantes acudieron ante el Tribunal Supremo. Mientras seguía su trámite el recurso ante el Tribunal Supremo, el Panel acogió la moción de reconsideración sometida por el apelante y, sobre la procedencia de ese remedio, determinó que la reconsideración presentada no era incompatible con el procedimiento sumario al cual se había acogido esa reclamación. Además, el Panel enfatizó que retenía jurisdicción sobre el caso mientras el Tribunal Supremo no hubiera expedido el auto de *certiorari*.

Todavía pendiente el recurso en el Tribunal Supremo, el 30 de junio de 2016, notificada el 13 de julio de 2016, el Panel emitió una Sentencia en reconsideración. En esencia, permitió la transcripción sometida por el apelante y pasó juicio en sus méritos de cada uno de los errores señalados por esa parte. Optó por modificar algunos extremos de la Sentencia previamente dictada. Concretamente, dejó sin efecto la reclamación por hostigamiento sexual por prescripción y modificó por excesiva la cuantía de resarcimiento por daños y perjuicios, precisamente en consideración a la prescripción del reclamo por hostigamiento sexual. Así modificada su sentencia anterior, confirmó el dictamen apelado en cuanto a la indemnización por salarios dejados de percibir por el señor Luis Patiño Chirino, fundado en la Ley núm. 115, sobre represalia, y la Ley 45, sobre compensación por accidentes del trabajo.

En cambio, el 16 de septiembre de 2016, el Tribunal Supremo expidió el auto y determinó que este Foro no podía retener jurisdicción para reconsiderar el dictamen, en vista de que ese mecanismo no estaba disponible en pleitos tramitados al amparo de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada. En cuanto a los méritos del recurso de *certiorari*, el Tribunal Supremo resolvió que los apelantes demostraron justa causa para incumplir con el plazo para solicitar autorización en torno a la transcripción y resolvió “que el Tribunal de Apelaciones abusó de su discreción al dictar sentencia sin considerar la transcripción de la prueba presentada.” Patiño Chirino v. Villa Antonio Beach Resort, 2016 TSPR

200, 196 DPR _____. El Tribunal Supremo remitió el caso a este Tribunal para que fuese atendido por el Panel conforme a lo resuelto.

El 11 de octubre de 2016, la Juez Nieves Figueroa y el Juez Rivera Colón emitieron una Resolución en la que señalaron: “[a] la luz de los fundamentos expuestos por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, es evidente que, al carecer de autoridad para atender la reconsideración, también carecíamos de autoridad para entender en los méritos del caso en el momento en el que lo hicimos.” Ante ello, subrayaron que “no satisface nuestra conciencia judicial limitarnos al trámite por [sic] forma de notificar, una vez más, el producto de un proceso deliberativo para el que no había autoridad.” Por tanto, se inhibieron de considerar el asunto, habiendo ya prejuzgado el caso. En sustitución, el juez administrador interino reasignó la presente apelación a este Panel para su consideración.

Hemos llevado a cabo un estudio minucioso del recurso presentado, en particular, de la Sentencia dictada por el TPI, así como de la transcripción de la prueba oral. Con el beneficio de lo anterior, observamos que los hechos relevantes expuestos por el panel hermano en su Sentencia del 30 de junio de 2016, así como gran parte del derecho aplicable allí esbozado son correctos, por lo que lo incorporamos sustancialmente en el presente dictamen, incluyendo parte de su análisis, a fin de acelerar la pronta adjudicación de esta controversia. Sin embargo, hemos diferido del referido Panel en cuanto a su determinación de que la reclamación sobre hostigamiento sexual estaba prescrita y con respecto a la disminución de la cuantía otorgada por los daños y perjuicios. De ahí que en la parte III de esta Sentencia abordemos este punto con el análisis y fundamentación correspondiente.

A continuación, una exposición de los hechos, según esencialmente recogidos en la Sentencia en reconsideración previamente dictada.

I

El 4 de agosto de 2006, el señor Luis Patiño Chirino presentó una querrela contra Villa Antonio Beach Resort, Inc. (“Villa Antonio”) y el señor Héctor Ruiz. En síntesis, alegó que había sido víctima de hostigamiento sexual por parte de su supervisora, la señora Yadira Ríos, que había sido referido al Fondo del Seguro del Estado y, al ser dado de alta, fue despedido injustificadamente por su patrono en represalia por el hostigamiento denunciado. En la contestación a la querrela, Villa Antonio negó los hechos medulares alegados por el señor Patiño Chirino. Luego de algunos incidentes procesales, se celebró el juicio en su fondo.

El desfile de prueba comenzó con el testimonio del señor Héctor Ruiz Quiñones, quien se identificó como gerente del parador Villa Antonio, al que describió como una “empresa pequeña”.² Indicó que conocía al señor Patiño Chirino desde que había comenzado a trabajar en un contrato de servicio temporal en diciembre de 2003 y, como empleado regular, a partir de agosto de 2004.³ En referencia al documento “de alta del caso del señor Patiño en el Fondo”, aclaró que éste fue dado de alta del Fondo del Seguro del Estado el 16 de marzo de 2006⁴ y explicó que el señor Patiño ya no trabajaba con ellos “porque no se presentó en el tiempo reglamentario que debió haber llegado él de vuelta eh... a trabajar una vez le dieron de alta del Fondo del Seguro del Estado.”⁵ No pudo indicar la fecha exacta en la que el señor Patiño Chirino regresó.⁶ El testigo identificó la carta a través de la cual se le informó al demandante su despido por haber transcurrido más de 15 días desde el momento que fue dado de alta del Fondo hasta el momento en el que se reportó.⁷ Indicó el testigo que a los días de haber enviado la carta, el

² Véase, pág. 15 de la transcripción de la prueba oral.

³ Véase, pág. 17 de la transcripción de la prueba oral.

⁴ Véase, pág. 19 de la transcripción de la prueba oral.

⁵ Véase, págs. 20-21 de la transcripción de la prueba oral.

⁶ Véase, pág. 20 de la transcripción de la prueba oral.

⁷ Véase, pág. 23 de la transcripción de la prueba oral.

señor Patiño Chirino se presentó en el Parador muy molesto y se le explicaron las razones del despido nuevamente.⁸

Durante el contrainterrogatorio, el señor Ruiz reconoció que no recordaba la fecha en la que recibió el documento del Fondo y que en su parte inferior, a la derecha, la fecha de notificación del documento del Fondo era el 24 de marzo de 2006.⁹

La próxima testigo fue la señora Sharon E. Ruiz Valentín, quien se identificó como una persona soltera que trabajaba en una fábrica y que para el año 2005 estaba casada con el demandante Luis Patiño Chirino, con quien se casó en 1999.¹⁰ Explicó que allá para el 2005 el señor Patiño Chirino tenía dos trabajos, uno en el Parador Villa Antonio y otro en la fábrica Sensor Matic en Aguadilla.¹¹ Indicó que en el Parador trabajaba en mantenimiento de 7:00 de la mañana a 4:30 de la tarde, “dormía un ratito y eso y luego por la noche entraba a trabajar en la fábrica.”¹²

Pasando a otro tema, la señora Ruiz Valentín explicó que para el año 2005 conoció a la señora Yadira Ríos.¹³ Explicó que ésta última laboraba en el Parador Villa Antonio como supervisora del que era su esposo.¹⁴ La testigo explicó que allá para el 14 de agosto de 2005 se encontraba en su casa y tuvo dificultad para encontrar a su esposo. Declaró que al encontrarlo lo vio “nervioso, ansioso, tembloroso”. Se percató que Patiño se encontraba “tratando de hacer una carta para su trabajo y me contó la situación que estaba pasando con su supervisora.”¹⁵ La testigo explicó que en principio no le creyó, pero que su entonces esposo le mostró ciertas cartas que le había entregado la supervisora.¹⁶ Patiño le contó cómo la supervisora “lo acosaba sexualmente, le hacía muchos acercamientos, inclusive, que le había escrito unas cartas y unas

⁸ Véase, pág. 23 de la transcripción de la prueba oral.

⁹ Véase, págs. 24-25 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰ Véase, págs. 30-31 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹ Véase, págs. 32-33 de la transcripción de la prueba oral.

¹² Véase, pág. 33 de la transcripción de la prueba oral.

¹³ Véase, pág. 33 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴ Véase, pág. 34 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵ Véase, pág. 35 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁶ Véase, págs. 35-37 de la transcripción de la prueba oral.

cosas que le entregaba notitas este... pues y él estaba bien cambiado, bien nervioso.” La testigo indicó que al principio no le creyó a su esposo, pero que al ver su estado emocional y al comprobar la existencia de la carta se dio cuenta que “no estaba mintiendo.”¹⁷

Acto seguido, la señora identificó unas cartas como las mismas que le había enseñado su esposo y explicó que las mismas habían sido entregadas en horas laborables en el Parador.¹⁸ La testigo explicó que le ayudó a escribir una carta porque no estaba en condiciones de hacerlo.¹⁹ Según la testigo, fue el señor Héctor Ruiz quien le pidió a Patiño que pusiera por escrito los hechos “[c]on respecto al acoso y al hostigamiento sexual”.²⁰ La testigo identificó el documento y relató que la misiva fue entregada al señor Héctor Ruiz.²¹ En ese momento, la testigo relató que ambos se quedaron sin trabajo. En cuanto a Patiño relató que al notar el desgaste físico que le causaba tener dos empleos optó por renunciar al trabajo de la fábrica.²² La testigo explicó que en aquel momento “no podíamos con los gastos, la situación económica era extrema. Empezamos a tener problemas en la relación. [...] eventualmente entre una cosa y otra pues terminamos separándonos, divorciándonos.”²³ Indicó que el señor Patiño no trabajó con nadie mientras estuvo recibiendo tratamiento en el Fondo.²⁴ No recordó cuánto tiempo el señor Patiño Chirino trabajó con Sensor Matic.²⁵

Durante el conainterrogatorio, la testigo indicó que venía notando un comportamiento extraño desde hacía algún tiempo, pero que el señor Patiño no respondía a las preguntas que ella le hacía hasta ese 14 de agosto de 2005 en el que le contó lo sucedido.²⁶ La testigo también leyó, a solicitud del representante legal de Villa Antonio, porciones de algunas

¹⁷ Véase, pág. 36 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁸ Véase, págs. 37-38 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁹ Véase pág. 40 de la transcripción de la prueba oral.

²⁰ Véase, págs. 39-40 de la transcripción de la prueba oral.

²¹ Véase, pág. 41 de la transcripción de la prueba oral.

²² Véase, págs. 43-44 de la transcripción de la prueba oral.

²³ Véase, pág. 44 de la transcripción de la prueba oral.

²⁴ Véase, pág. 45 de la transcripción de la prueba oral.

²⁵ Véase, pág. 45 de la transcripción de la prueba oral.

²⁶ Véase, pág. 46 de la transcripción de la prueba oral.

de las cartas identificadas como el exhibit 1 A, B, C y D.²⁷ Preguntada sobre cómo la hizo sentir el párrafo leído, la testigo contestó que “dudoso”.²⁸ La testigo indicó que creyó que la carta provenía de la señora Yadira Ríos, pero que no creyó su contenido.²⁹

En ese momento, la testigo se refirió al exhibit 1D y leyó: “Ahora me puedo quedar tranquila y no quedarme pendiente al teléfono cada vez que suena después de las diez de la noche porque ahora estoy segura que no serás tú.”³⁰ Al respecto, la testigo declaró que eso era “imposible porque a esa hora estábamos de camino siempre a trabajar. Yo siempre estaba con él y no usaba el teléfono.”³¹ Explicó que para aquel tiempo los dos trabajaban juntos de noche. Sin embargo, luego reconoció que ella continuó trabajando en la fábrica durante un tiempo adicional, después de la renuncia de su exesposo.³² También reconoció que ella desconocía el momento en que se escribieron las cartas, porque las mismas no tenían fecha.³³

A solicitud del licenciado Soto, la testigo reanudó la lectura de la carta de la parte siguiente: “Debo entender que lo que sucedió entre nosotros fue solo un pasatiempo para ti.”³⁴ Continuó la lectura: “y te levantaste de encima del Bureau y me abrazaste preguntando qué haríamos nosotros si siguiéramos juntos y los sentimientos crecieran, ¿cómo íbamos a lidiar con esta situación? [...] Que nos quedamos en el número 31 que yo estaba tratando de ale... no sé alejarte de ti. Sentimentalmente respetando tu decisión. [...] Que hablaste todo lo que te gustaba de mí. ¿Qué pasó con esas palabras, se las llevó el viento? Te sentí tan mío y me sentí tan tuya.”³⁵ La testigo continuó leyendo la carta que le había escrito la señora Yadira Ríos al señor Patiño Chirino en la siguiente porción: “Bueno caballero, por lo que yo entiendo lo único que

²⁷ Véase, pág. 48 de la transcripción de la prueba oral.

²⁸ Véase, pág. 49 de la transcripción de la prueba oral.

²⁹ Véase, pág. 50 de la transcripción de la prueba oral.

³⁰ Véase, pág. 50 de la transcripción de la prueba oral.

³¹ Véase, pág. 50 de la transcripción de la prueba oral.

³² Véase, pág. 51 de la transcripción de la prueba oral.

³³ Véase, pág. 51 de la transcripción de la prueba oral.

³⁴ Véase, pág. 52 de la transcripción de la prueba oral.

³⁵ Véase, pág. 53 de la transcripción de la prueba oral.

me ofreces es tu amistad. Quisiera que fuera más pero yo no puedo ni dictar tus sentimientos.”³⁶

Preguntada sobre si percibía la carta como una situación de acoso o como una que apuntaba hacia una relación consensual, la testigo contestó “[r]ealmente no lo sé porque ella puede decir una cosa. Ella pudo haber malinterpretado las cosas.”³⁷ La testigo relató que ella y Patiño se divorciaron para el año 2010, pero que estaban separados desde el año 2007.³⁸ Declaró además que, según su interpretación, el señor Patiño siempre rechazó los avances de su supervisora.³⁹ El licenciado Soto trajo a la atención de la señora Ruiz que las cartas se referían a un “alejamiento” y, al respecto, le preguntó a la testigo si algo que se aleja es algo que en algún momento estuvo cerca. Ruiz contestó que “[n]o necesariamente”.⁴⁰ Indicó que si su esposo para esos momentos se alejó de Yadira Ríos, fue por ella.⁴¹

Luego declaró el señor Patiño Chirino, quien indicó que trabajaba como *handyman* en el Parador Villa Antonio desde el año 2003, donde reparaba roturas en la plomería, reparación de cerraduras, puertas, pintura, mantenimiento de áreas verdes, etcétera. Recordó que entraba a las 7:30 de la mañana y salía a las 4:30 de la tarde y que luego trabajaba en una fábrica llamada Sensor Matic.⁴² Indicó que su turno en la fábrica Sensor Matic era de 6:00 de la tarde a 6:00 de la mañana sábados y domingos.⁴³ “Entiéndase que domingo entraba a las 6:00 de la tarde y salía a las 6:00 de la mañana del lunes, el día seguía corrido a las 7:30 para Villa Antonio y salía a las 4:30, llegaba a mi casa, me acostaba a dormir, compartía un rato con mi esposa. De ahí descansaba y luego pues seguía sucesivamente la semana de igual manera.”⁴⁴

³⁶ Véase, pág. 55 de la transcripción de la prueba oral.

³⁷ Véase, pág. 54 de la transcripción de la prueba oral.

³⁸ Véase, pág. 54 de la transcripción de la prueba oral.

³⁹ Véase, págs. 55-57 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁰ Véase, pág. 60 de la transcripción de la prueba oral.

⁴¹ Véase, págs. 60-61 de la transcripción de la prueba oral.

⁴² Véase, págs. 62-63 de la transcripción de la prueba oral.

⁴³ Véase, págs. 63-64 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁴ Véase, pág. 64 de la transcripción de la prueba oral.

Explicó que sus supervisores eran Yadira Ríos, “Adalbert” y Héctor Ruíz.⁴⁵ En referencia a la señora Yadira Ríos, indicó que ella “[s]upervisaba los empleados, supervisar las habitaciones que todo estuviera en orden para entrar en las habitaciones cuanto [sic] llegaban los huéspedes a las mismas.”⁴⁶ Declaró que recibía un salario de \$5.75 la hora por 40 horas semanales.⁴⁷ El testigo indicó que recibía todo tipo de órdenes de parte de la señora Ríos, pero que entre abril y mayo del 2005 ésta comenzó a hacer ciertos acercamientos:

A hablarme de su vida personal y privada cosas que no eran totalmente de mi incumbencia porque yo soy empleado de mantenimiento. Yo no soy un psicólogo (sic) que tenía problemas con su marido que llevaba no sé cuánto tiempo que su marido no la atendía como mujer. Que no tenía relaciones sexuales, que necesitaba que alguien la escuchara, que necesitaba sentirse mujer, necesitaba un hombre en su vida y por ahí empezó a hacer diferentes cosas. Así pasaban los días, que yo le gustaba. Que yo era un hombre bien simpático, le gustaba mi forma de expresarme y que era bien educado. Contrario a su esposo que era un jíbaro de campo que ni siquiera sabía expresarse y hablar. Y que yo era bien cortés y educado. Inclusive los huéspedes le hablaban muy bien de mí de como yo los trataba en el trabajo. [...] Ella siguió diciéndome que yo era un hombre especial. Que yo le gustaba, que le gustaba mi mirada, que le gustaba mi sonrisa, que le gustaba como se me veía la barba. Que siempre estaba bien arreglado, bien oloroso. Que era un hombre bien elegante que le gustaría tener algo conmigo. Que le gustaría besarme, infinidad de cosas dentro del trabajo tanto en su oficina como en las habitaciones. [...] Ocho veces al día, a veces más. Eso estaba 15 a 20 veces al día durante las ocho horas de trabajo haciéndome diferentes cosas en diferentes ocasiones. Donde ella encontraba la oportunidad de estar sola conmigo para decirme las cosas que me decía. [...] En una ocasión ella comenzó a hacerme preguntas verdad que... ¿cuál era mi opinión acerca de las estrías en la barriga de la mujer a causa del embarazo? Ya que ella siendo madre de dos hijos que había quedado con muchas.⁴⁸

El señor Patiño declaró que cierto día su supervisora lo había llamado para entregarle unas tareas pero que, al llegar, le requirió que se sentara. El señor Patiño explicó que se fue a hacer las diferentes tareas a las diferentes habitaciones a las que la supervisora lo había enviado, pero que en un momento dado, mientras verificaba unas cortinas verticales

⁴⁵ Véase pág. 64 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁶ Véase pág. 65 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁷ Véase, pág. 65 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁸ Véase, págs. 66-68 de la transcripción de la prueba oral.

que no cerraban bien, la señora Ríos entró al cuarto y le dijo: “bueno Luis por qué no me besas vamos a aprovechar que estamos solos sabe, yo (Inaudible) por qué eres así conmigo siempre que siempre me rechazas. (Inaudible) Mira yo soy casado y no quiero estar contigo no me interesa. Te lo he dicho ya en diferentes ocasiones, tú no quieres entender.”⁴⁹ El señor Patiño relató que ante la insistencia de la señora Ríos de no dejarlo salir y de insistir en que él tenía que examinar las estrías en su abdomen, ésta se abrió la camisa de par en par.⁵⁰ Patiño indicó haberse sentido “acosado, nervioso, sumamente avergonzado, completamente fuera de mí. Le dije... no encontraba cómo... Me sentía acorralado, atrapado porque no había manera de salir de allí era solamente la misma puerta para entrar y salir como le dije, era un segundo piso. Yo me sentí totalmente acorralado por ella.”⁵¹

El señor Patiño pasó entonces a relatar otro incidente similar en el que la señora Ríos, según él, volvió a personarse a una de las habitaciones en las que él realizaba labores. Preguntado sobre qué le dijo la señora Ríos, Patiño contestó:

Que por favor la besara aprovechando que estábamos solos. Que le diera la oportunidad, como siempre me hacía lo mismo. (Inaudible) yo soy casado, no quiero nada contigo ni con nadie, yo amo a mi esposa llevamos cinco años de casados una relación preciosa. Yo estoy sumamente loco perdido enamorado por mi esposa y yo no quiero tener nada contigo ni con nadie, entiéndelo ya de una buena vez. Pero ella todo el tiempo seguía con lo mismo y con lo mismo, y con lo mismo. A todo esto cuando yo termino de montar los filtros, le paso el paño a la consola de aire, cuando yo estoy bajando de la escalera, yo estoy de espalda bajándome de la escalera, cuando yo me volteo ella se me abalanza encima porque estaba cerca de mí, se me abalanza encima me agarra y me besa a la fuerza. Yo me fui como de mundo [...].⁵²

En otro punto del testimonio, el señor Patiño explicó que en un momento dado la señora Ríos puso un grupo de llaves sobre la mesa y le pidió que le dijera un número. Al preguntar el señor Patiño a qué se refería la pregunta, Ríos le contestó: “del número que tú escojas en esta

⁴⁹ Véase, págs. 69-70 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁰ Véase, págs. 69-71 de la transcripción de la prueba oral.

⁵¹ Véase, pág. 71 de la transcripción de la prueba oral.

⁵² Véase, págs. 74-75 de la transcripción de la prueba oral.

habitación yo voy contigo y hago lo que tú quieras. Yo me quedé frío sabe, totalmente avergonzado...”⁵³ Patiño también relató otro incidente, en el que estando en un cuarto verificando unas lámparas, la señora Ríos se personó y lo “acorral[ó]” mientras le reiteraba que estaba dispuesta a hacer cosas con él que no había hecho con nadie más: “Acuérdate como te dije yo estoy dispuesta a hacer contigo cosas que yo nunca he hecho con nadie. Wao... con mucho respeto me dice ella: a mí nunca nadie me ha dado por detrás y yo quiero que tú seas el primero que me des por el culo. Si quieres ahora mismo en este cuarto.”⁵⁴ Patiño Chirino declaró que rechazó el ofrecimiento.⁵⁵

Patiño explicó que fueron tantos los incidentes que sufrió que cuando la señora Ríos lo llamaba ya no confiaba en que se tratara de cuestiones laborales.⁵⁶ Relató que en un momento dado buscaba compañía para no hacer los trabajos sólo.⁵⁷ Sin embargo, según Patiño, aun así, la señora Ríos se acercó tanto a él como al empleado que le acompañaba con “varios botones de la blusa sueltos con el escote abierto... Se posó así en la cama frente a nosotros parando las nalgas y moviéndolas.”⁵⁸ Según el señor Patiño Chirino, durante ese incidente estaba acompañado de un empleado de nombre Miguel.⁵⁹

Patiño declaró que sufrió el hostigamiento por espacio de más de cuatro meses. Indicó que todo comenzó “a principios de abril para mayo”, mas no especificó el año.⁶⁰ Según el señor Patiño Chirino, la primera carta que su supervisora le entregó fue identificada como el exhibit 1D.⁶¹ Sin embargo más adelante declaró que en realidad había sido la última.⁶² El testigo leyó parte de la carta: “Aunque estoy loca por robarte un beso te doy tu espacio para que tomes la decisión que más te convenga. Ahora, no tardes mucho en tomarla porque puede ser que cuando tú te decidas

⁵³ Véase, pág. 76 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁴ Véase, pág. 77 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁵ Véase, pág. 78 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁶ Véase, pág. 78 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁷ Véase, pág. 79 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁸ Véase, pág. 80 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁹ Véase, pág. 80 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁰ Véase, pág. 81 de la transcripción de la prueba oral.

⁶¹ Véase, pág. 82 de la transcripción de la prueba oral.

⁶² Véase, pág. 88 de la transcripción de la prueba oral.

ya yo no quiera estar disponible para ti. Me haces falta aunque te tenga cerca.”⁶³ Según el relato de Patiño, viendo que éste no correspondía a los avances, la supervisora le preguntó: “¿Te olvidas quién soy yo aquí?”.⁶⁴ Según el testigo, esa expresión se dio en un tono amenazante y mirándolo de arriba abajo.⁶⁵ El señor Patiño expresó que nunca contestó ninguna de las cartas que la señora Ríos le envió, pues no le interesaba.⁶⁶

El testigo identificó a un empleado en el que “se refugiaba” como Martín.⁶⁷ Según el testigo, para el 10 de agosto de 2005 habló con el señor Héctor Ruiz, porque estaba muy nervioso y tenso.⁶⁸ Indicó que un empleado de nombre Miguel de Jesús había sido testigo del momento en el que la señora Ríos había adoptado posiciones sugestivas y le había preguntado qué ocurría. Según el señor Patiño Chirino, cuando el señor Miguel de Jesús escuchó lo que ocurría, éste último le dijo: “Ah, con razón es que ella te llama tanto a ti por el radio que siempre eres tú para los trabajos.”⁶⁹

Explicó que era costumbre entre los empleados conversar unos 10 o 20 minutos antes del cambio de turno sobre aquello que hubiere quedado pendiente. Sin embargo, Patiño indicó que, cuando él lo hacía, la supervisora lo reprendía.⁷⁰

Según el señor Patiño Chirino, cuando le explicó al señor Héctor Ruíz el hostigamiento que estaba sufriendo, éste último le contestó: “wow pero de qué carajos tú me hablas Patiño. [...] Pero como ostia esta mujer hace esto, puñeta. [...] Pero esto es algo bien serio lo que tú me hablas. Esto no es cualquier cosa. ¿Tú tienes testigos Patiño?”⁷¹ Patiño relató que le mostró las cartas al señor Ruiz, quien se sorprendió: “Según él las va leyendo la cara le va cambiando de colores. Comienza a rascarse la

⁶³ Véase, pág. 83 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁴ Véase, pág. 85 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁵ Véase, pág. 86 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁶ Véase, págs. 87-88 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁷ Véase, pág. 89 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁸ Véase, pág. 90 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁹ Véase, pág. 91 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁰ Véase, pág. 92 de la transcripción de la prueba oral.

⁷¹ Véase, pág. 93 de la transcripción de la prueba oral.

cara, a rascarse la cabeza, hablar malo, “Puñeta, me cago en la ostia, me cago en Dios, como esta puta puede hacer esto. ¿Pero qué le pasa a esta cabrona mujer? ¿Que como es posible que haga esta mierda aquí en el trabajo? Maldita sea, me cago en la ostia, me cago en Dios. [...] qué yo hago ahora, que ostia. ¿Qué yo hago?”⁷² Luego explicó que el señor Ruiz le pidió que hiciera una querrela por escrito para “tomar cartas en el asunto. Voy a tener que hablar con ella y confrontarlos a ustedes”⁷³ Héctor Ruiz insistía en una querrela por escrito.⁷⁴ Según Patiño Chirino, estaba presionado con la idea de hacer un escrito, pues tenía dos trabajos y poco tiempo.⁷⁵ Relató que como su esposa descubrió lo que estaba escribiendo y al ver que no podría producir una carta al respecto, ésta lo ayudó.⁷⁶ Indicó que la carta que su esposa escribió, pero que él firmó, fue entregada el 15 de agosto de 2005.⁷⁷

Según Patiño, el día 16 el señor Héctor Ruiz lo llamó para reunirse y le presentó una persona de nombre Elizabeth quien investigaría los sucesos.⁷⁸ Explicó que se sintió incómodo, pues la investigadora contratada era mujer, pero le contó lo ocurrido. “Le estoy diciendo a ella lo que puedo, sabe, yo estoy totalmente devastado, totalmente destrozado por esto. Nunca había pasado como le dije por una situación de acoso sexual de una mujer hacia mi parte. O sea, nunca había pasado por esto y para colmo de males, Héctor me trae a otra mujer para que me haga preguntas. Yo me sentí sumamente incómodo.”⁷⁹ Indicó que le dieron a firmar un documento y le pidieron que pasara donde “doña Iliá” una de las dueñas del Parador.⁸⁰ Patiño relató que al llegar donde la señora Iliá, ésta le entregó un sobre y le dijo que fuera con el documento al Fondo del Seguro del Estado. Eso fue el 16 de agosto.⁸¹

⁷² Véase, pág. 94 de la transcripción de la prueba oral.

⁷³ Véase, págs. 94-95 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁴ Véase, pág. 95 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁵ Véase, págs. 95-96 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁶ Véase, págs. 96-98 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁷ Véase, págs. 99-100 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁸ Véase, pág. 101 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁹ Véase, pág. 102 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁰ Véase, pág. 104 de la transcripción de la prueba oral.

⁸¹ Véase, pág. 105 de la transcripción de la prueba oral.

Patiño explicó que en el Fondo del Seguro del Estado le recetaron Zoloft, Burspar y Vistaril.⁸² Indicó que para ese momento ya él había renunciado a Sensor Matic porque “me estaba explotando físicamente”.⁸³ Indicó que en un momento dado le duplicaron la dosis de los medicamentos Zoloft, Buspar y Vistaril.⁸⁴ Declaró que ante la posibilidad de ser recluido en una institución, se echó a llorar, “le rogué que no lo hiciera, que no me mandara con los locos.”⁸⁵ Ingerió los medicamentos durante los siete meses que estuvo en tratamiento.⁸⁶ Luego surgió una controversia sobre las fechas del tratamiento que el propio Patiño Chirino no pudo explicar.⁸⁷ Indicó que recibió tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado hasta marzo de 2006.⁸⁸

Refiriéndose al documento por medio del cual fue dado de alta del Fondo del Seguro del Estado, explicó que el mismo fue recibido “como para el 27 de marzo de 2006. Leo el mismo en donde están indicando que el día 16 de marzo mediante, no sé como [sic] pues me dieron de alta y la notificación pues está aquí que está timbrada con el matasellos del Fondo con fecha del 24 y firmada por el director del Fondo que a partir de esa fecha estoy dado de alta. Me creo [sic] un montón de dudas.”⁸⁹ El testigo indicó que acudió a la oficina del Fondo para aclarar la situación pues le estaban dando de alta para el mes de marzo: “como [sic] para esa fecha para el 24 cuando yo para el 6 de abril tengo cita con mi psiquiatra y se me estaban acabando mis medicamentos. [...] Pues ante esa duda pues yo acudo al Fondo para aclarar pues la situación de la carta. Voy con mi carta de... con mi hoja de citas y con la carta que tenía ya de citas con el psiquiatra que ya me había llegado, la tenía conmigo y de hecho la tengo conmigo, la carta. La tengo aquí conmigo. Y me indican que no, que no

⁸² Véase, pág. 106 de la transcripción de la prueba oral.

⁸³ Véase, pág. 107 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁴ Véase, pág. 109 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁵ Véase, pág. 111 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁶ Véase, pág. 113 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁷ Véase, pág. 114 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁸ Véase, pág. 115 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁹ Véase, pág. 116 de la transcripción de la prueba oral.

tengo que ir a esa cita que ya estoy dado de alta que ya se acabó mi tratamiento con ellos.”⁹⁰

Según el testigo, en el Fondo le informaron con respecto a su trabajo en el Parador que tenía “a partir de la fecha de notificación, la fecha del 24 de marzo del 2006 que a partir de esa fecha tengo 15 días para habilitarme en mi empleo.”⁹¹ Patiño expresó que tenía muchas dudas y que regresó a su trabajo el 4 de abril de 2006.⁹² Explicó que antes de reinstalarse pasó por el correo y encontró su carta de cesantía. Indicó que cuando llegó al Parador le informaron que estaba despedido y fue tratado con menosprecio.⁹³ Según Patiño, el señor Ruiz le imputó no saber contar, toda vez que le dieron de alta el 16 de marzo y tenía 15 días para reintegrarse al empleo.⁹⁴ En ese momento, el señor Patiño le indicó: “¿Tú te fijaste que la carta [...] dice que fui dado de alta el 16 de marzo? ¿Tú te fijaste que en la parte de debajo de esa carta en el matasellos oficial que dice 24 de marzo y la firma del Director del Fondo? Que a partir de esa fecha es la fecha válida que yo fui notificado del alta. Vamos de nuevo Héctor como tú me dijiste a mí. 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, van ocho días Héctor. 31, 1, 2, van 10 días Héctor. 3, 4, aún me quedan tres días Héctor de los 15 y yo estoy aquí para trabajar ahora mismo.” Según el señor Patiño, el señor Héctor Ruiz lo expulsó del lugar.⁹⁵

Patiño declaró que, según su percepción, fue despedido por quejarse del acoso laboral.⁹⁶ Declaró que el incidente lo hizo sentir peor.⁹⁷ Explicó que su relación con su esposa se fue deteriorando día tras día, pues no era capaz de pagar las cuentas y tuvo que recurrir a pedirle dinero prestado a su madre.⁹⁸ El señor Patiño explicó que luego trabajó en construcción, aunque por una compensación inferior a la que había recibido anteriormente. Agregó que tuvo que solicitar los cupones para

⁹⁰ Véase, pág. 117 de la transcripción de la prueba oral.

⁹¹ Véase, págs. 117-118 de la transcripción de la prueba oral.

⁹² Véase, pág. 118 de la transcripción de la prueba oral.

⁹³ Véase, pág. 120 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁴ Véase, pág. 121 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁵ Véase, pág. 123 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁶ Véase, pág. 124 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁷ Véase, pág. 125 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁸ Véase, pág. 127 de la transcripción de la prueba oral.

alimentos. Al momento de su testimonio se encontraba trabajando en construcción.⁹⁹

Preguntado sobre los efectos del alegado hostigamiento, el señor Patiño Chirino contestó: “Aún es la hora que yo no me repongo de ello. Sabe, esto me ha causado muchos problemas, yo cambié mi forma de ser. Mi seguridad, mi personalidad, yo cambié del todo. Yo cambié completamente.”¹⁰⁰ Preguntado sobre cómo cambió su relación con su esposa luego del incidente, el señor Patiño Chirino contestó:

Se fue deteriorando día tras día. Imagínese usted, un hombre como yo trabajador, jefe de familia. [...] Con dos trabajos para mantener mi casa, mi hogar. Mi esposa también trabajando, tres sueldos entrando a la casa. Una solvencia económica totalmente buena, sustancial, todas las cuentas pagándose al día. Todo de lo más chévere. Haciendo ahorros para unas vacaciones para una segunda luna de miel y de pronto renuncio a un trabajo por mi situación física. Luego, caigo en el Fondo por la condición emocional a causa del acoso sexual en el trabajo. Luego, como a los dos o tres meses botan a mi esposa del trabajo. Imagínese usted de tres sueldos quedar en cero en la casa. Quedarse uno hasta sin compra. Yo me sentía sumamente como una basura. Como una basura sin poder suplir las necesidades de mi hogar. La renta se me atrasó, se me acumularon los viles [sic]. Tenía que volver a casa de mi mamá para pedirle dinero prestado como si fuera un chiquillo. Tener que enviarla a ella varias veces para que comiera en casa de su familia y yo en casa de la mía porque no teníamos ni siquiera comida para comer nosotros en nuestra casa. [...] Los problemas se fueron incrementando. Yo me quede sin medicamentos, totalmente empeoré completamente. Por cualquier cosa salía peleándole por ninguna razón. Por cualquier cosa que ella me decía [...] Mira Luis hace falta, salsa, por ejemplo. Yo me la salía a comer. Pero tú no entiendes que no tengo trabajo. [...]¹⁰¹

Patiño declaró que fue despedido el 4 de abril de 2006.¹⁰² En cuanto a las fechas durante las cuales se produjo el acoso, el señor Patiño declaró que el acoso comenzó entre abril y mayo de 2005, pero su patrono había sido informado durante el mes de agosto de 2005.¹⁰³ Específicamente, indicó que habló con el señor Héctor Ruiz el día 10 de agosto de 2005 y que le entregó la carta denunciando la situación el 15

⁹⁹ Véase, págs. 129-131 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁰ Véase, pág. 126 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰¹ Véase, págs. 127-128 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰² Véase, pág. 128 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰³ Véase, págs. 132-133 de la transcripción de la prueba oral.

del mismo mes.¹⁰⁴ Patiño explicó que pensaba que nadie le iba a creer, pero que afortunadamente había guardado las cartas que le había escrito su supervisora.¹⁰⁵ En ese momento, el récord refleja un diálogo entre las partes y el Tribunal sobre si la reclamación estaba o no prescrita. El Tribunal concluyó que la acción no estaba prescrita.¹⁰⁶

Durante la continuación del conainterrogatorio, el señor Patiño fue confrontado con una deposición en la que había declarado que su supervisor era el señor Adalberto Fernández, no Yadira Ríos.¹⁰⁷ En otro momento del conainterrogatorio, el señor Patiño reconoció que aunque ahora declaraba que los eventos de hostigamiento se habían extendido desde abril y mayo de 2005 hasta agosto del mismo año, en el documento que firmó luego de la entrevista con la señora Elizabeth había indicado que no hubo más eventos de hostigamiento sexual desde mayo de 2005. Excusó la incongruencia afirmando que había firmado sin leer el documento que le había entregado la investigadora de nombre Elizabeth, pero aclaró que sí leyó el documento que su esposa preparó.¹⁰⁸ Preguntado sobre si no leía “nada”, Patiño contestó que sí leía, pero que ese momento estaba muy tenso por la situación de “hostigamiento sexual laboral”.¹⁰⁹ Patiño indicó que había hablado con el señor Héctor Ruiz con respecto al acoso laboral el 10 de agosto de 2005, pero que el último evento de acoso sexual había ocurrido en julio del mismo año.

Nuevamente en cuanto a la duración del hostigamiento, el licenciado Soto, abogado de Villa Antonio, le preguntó:

Lcdo. Soto: Anterior a eso usted no le había indicado nada al señor Héctor Ruiz.

Sr. Patiño: Correcto.

Lcdo. Soto: Okey. Inclusive usted indicó que semanas, que anterior a esos días había pasado semanas que no había habido ningún tipo de suceso. ¿Es correcto verdad que sí?

Sr. Patiño: Correcto.

¹⁰⁴ Véase, pág. 133 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁵ Véase, págs. 133-134 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁶ Véase, págs. 135-137 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁷ Véase, pág. 139 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁸ Véase, págs. 147-148 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁹ Véase, pág. 147 de la transcripción de la prueba oral.

Lcdo. Soto: Okey. O sea, que podríamos decir que el último suceso según su declaración ahora podría ser en julio. ¿Es correcto?

Sr. Patiño: Es correcto.¹¹⁰

Patiño explicó que a pesar de que tenía una comunicación “excelente” con su esposa, le resultaba vergonzoso hablarle del asunto y que por eso había esperado hasta el 14 de agosto de 2005.¹¹¹

Preguntado sobre si las cartas escritas por su supervisora reflejaban una relación consensual, Patiño contestó: “Hablan de una relación, pero de una relación ficticia, una relación que se imaginó ella, que se vivió ella que yo no sé de dónde la sacó. [...] Es falso, totalmente falso.”¹¹²

En ese momento, Patiño hizo referencia al exhibit 3, entiéndase, la carta que él firmó dirigida al señor Héctor Ruiz. Luego se refirió a una carta de la señora Ríos y declaró que se sintió amenazado por parte de lo dicho en una de las cartas en la que la supervisora le indica que tendrá que verlo como “un empleado más”.¹¹³ Increpada al respecto, la Juez intervino para aclarar que existían distintos métodos de prueba, tanto la documental como la testifical, y que el testigo había declarado en el examen directo sobre las expresiones que le había hecho la señora Ríos. El licenciado Soto respondió que el testigo nunca declaró cuándo recibió la carta de la supervisora.¹¹⁴ La Juez entonces indicó que la fecha de la carta “no [es] lo más importante”¹¹⁵ A partir de ese momento, las intervenciones con el interrogatorio del licenciado Soto por parte del Tribunal fueron abundantes.

Patiño también fue confrontado con su Planilla de Contribución sobre Ingresos correspondiente al año 2005 en la que declaró que era soltero a pesar de que era casado.¹¹⁶ Reiteró que fue referido al Fondo

¹¹⁰ Véase, págs. 150-151 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹¹ Véase, págs. 150-151 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹² Véase, págs. 152-153 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹³ Véase, págs. 154-155 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁴ Véase, pág. 156 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁵ Véase, pág. 157 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁶ Véase, págs. 159-160 de la transcripción de la prueba oral.

por su patrono.¹¹⁷ Aclaró que cuando se reportó nuevamente al Parador ya había recibido la carta de despido.¹¹⁸ Según la carta, estaba siendo despedido por no haberse reportado a su empleo oportunamente.¹¹⁹ Patiño indicó que dejó su trabajo en Sensor Matic unos dos meses antes de ser enviado al Fondo del Seguro del Estado, “como para verano”.¹²⁰ Indicó que su esposa perdió el trabajo en Sensor Matic unos dos meses después de que le dieran de alta en el Fondo.¹²¹ Expresó que Villa Antonio no tuvo ninguna injerencia en su renuncia de Sensor Matic, ni en el despido de su esposa de esa empresa.¹²² Admitió que le habían ofrecido dos empleos distintos luego de ser despedido del Parador y los rechazó.¹²³

Posteriormente, el Tribunal escuchó el testimonio de la licenciada Elizabeth Ramos Class, quien se identificó como asesora laboral para patronos.¹²⁴ Explicó que el señor Héctor Ruiz la había contratado para “organizar la empresa bajo las técnicas legales.”¹²⁵ Específicamente, declaró: “Yo hago las políticas de la empresa, políticas contra Hostigamiento Sexual, reglamento contra Hostigamiento Sexual, antidiscriminatoria, todo lo que sea relacionado con OSHA. Descripciones de puestos, eh... protocolo de violencia doméstica, violencia en el Lugar de empleo, todo lo que es relacionado y requisito para un patrono.”¹²⁶ La testigo identificó al señor Luis Patiño e indicó que el 16 de agosto de 2005 se reunió con él en la habitación 107.¹²⁷ La licenciada Ramos le explicó al señor Patiño que todo lo que hablaran era confidencial y que no debía ser divulgado a otros empleados de la

¹¹⁷ Véase, págs. 161-162 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁸ Véase, pág. 163 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁹ Véase, pág. 164 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁰ Véase, pág. 165 de la transcripción de la prueba oral.

¹²¹ Véase, pág. 166 de la transcripción de la prueba oral.

¹²² Véase, pág. 166 de la transcripción de la prueba oral.

¹²³ Véase, pág. 166 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁴ Véase, pág. 174 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁵ Véase, pág. 177 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁶ Véase, págs. 176-177 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁷ Véase, pág. 179 de la transcripción de la prueba oral.

empresa.¹²⁸ Explicó que le hizo al señor Patiño unas preguntas conforme a “la guía que nos provee la ley Federal.”¹²⁹

Sobre el procedimiento seguido, la licenciada Ramos indicó que luego de hacer las preguntas “yo hago un escrito y cuando finalizo, eh... le doy a leer el documento al empleado, verdad, en este caso.”¹³⁰

Refiriéndose al documento que preparó, que fue admitido como exhibit 2 de la parte demandada, indicó que lo redactó “para evidenciar que hice una entrevista a un empleado que alegó haber sido hostigado sexualmente en su área laboral.”¹³¹ Indicó que al cabo de la entrevista con el empleado, le preguntó cómo se sentía y éste le contestó que se sentía ansioso.¹³² Indicó que le explicó a Patiño los procedimientos en el Fondo, incluyendo que había una garantía de empleo por un año y que, al ser dado de alta, tenía que notificar su intención de regresar en 15 días.¹³³ Sobre la orientación que le había ofrecido al señor Patiño sobre los procedimientos ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, la licenciada Ramos declaró lo siguiente:

Ahí lo orienté y le indiqué que si él quería ir voluntariamente a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para que ellos entonces evaluaran su condición. Adicional a eso, le notifiqué que el Fondo del Seguro del Estado puede tomar dos decisiones cuando él fuera. Que era un CT, cita con trabajo, le expliqué lo que era Cita y Trabajo, que era que lo iban a evaluar, posterior a eso regresa al empleo continúa trabajando y de esa manera pues cuando tenga sus citas las presenta al patrono con anticipación y ese día puede comparecer a su cita del Fondo del Seguro del Estado. Lo otro era descanso, que durante el tiempo que estuviera en descanso no podía trabajar para otro patrono tampoco para el patrono que tenía actualmente. En ese tiempo el patrono le paga salario alguno. Pero que era bien importante que entendiera que había una garantía de empleo de un año, del momento en que él se reporta. De un año, posterior al año si le daban de alta, tenía que notificar con 15 días de anticipa... perdón en un periodo de 15 días su intención de regresar al empleo. Incluso le dije que podía ser hasta telefónicamente.¹³⁴

¹²⁸ Véase, pág. 180 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁹ Véase, pág. 180 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁰ Véase, pág. 181 de la transcripción de la prueba oral.

¹³¹ Véase, pág. 196 de la transcripción de la prueba oral.

¹³² Véase, pág. 198 de la transcripción de la prueba oral.

¹³³ Véase, págs. 198-200 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁴ Véase, págs. 199-200 de la transcripción de la prueba oral.

La testigo declaró que le preguntó el señor Patiño por las fechas aproximadas en las que había ocurrido el hostigamiento. En ese momento, la testigo se refirió al documento que preparó el día de la entrevista y contestó: "Sí, de cuatro a cinco meses atrás. [...] Me dijo que aproximadamente de abril a mayo pero que desde mayo no había... o sea, había cesado. [...] Se habían cesado los acercamientos... posterior a eso yo le había preguntado a él que por qué no lo había notificado antes."¹³⁵ Declaró que al preguntarle a Patiño por qué no había notificado antes, éste le contestó que por vergüenza.¹³⁶ También declaró que le preguntó a Patiño de qué color era el *brassiere* que llevaba puesto la supervisora el día del incidente y éste le contestó que rojo y que sí tenía estrías.¹³⁷

Continuando con su relato de la entrevista, la licenciada Ramos agregó: "Posterior a eso le pregunté si él le había dicho... le había dicho a ella que no... verdad, que no le gustaba que él le hiciera ese acercamiento. Y me dijo que sí. Verdad, también me relató también que era casado, que ella era casada también y que había unas cartas que ella le había hecho que la esposa de él pues había visto. En esa ocasión pues él eso pues le preocupaba pero también me dijo que... me solicitó que no lo escribiera verdad, y que eso pues le estaba trayendo problemas en la casa."¹³⁸ Refiriéndose a las cartas, la testigo declaró que "esas cartas venían porque ya él había tomado la decisión de no estar con ella. [...] ...donde ella le habla sobre amor y verdad, como él me explicó que había un poco de despecho y él no quería. Que él decidió romper con ella para entonces no tener problemas con su esposa porque él estaba casado y quería seguir con su esposa."¹³⁹ La licenciada Ramos indicó que le preguntó a un empleado llamado Miguel si la supervisora llamaba mucho a Patiño por radio y que éste le contestó que lo llamaba como a todo el

¹³⁵ Véase, págs. 201-202 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁶ Véase, pág. 202 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁷ Véase, pág. 203 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁸ Véase, págs. 203-204 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁹ Véase, pág. 204 de la transcripción de la prueba oral.

mundo.¹⁴⁰ La licenciada Ramos también declaró que Patiño manifestó querer una amistad con la supervisora Ríos.¹⁴¹ Explicó que la “alegada hostigadora” no regresó al empleo.¹⁴² La licenciada Ramos indicó que nunca instruyó al señor Patiño a los efectos de que fuera a entrevistarse con doña Ilia.¹⁴³

El Tribunal escuchó nuevamente al señor Héctor Ruiz. Declaró que contrató a la señora Yadira Ríos como supervisora de *housekeeping*.¹⁴⁴ Relató que se enteró de las alegaciones del señor Patiño **el 10 de agosto de 2005**.¹⁴⁵ Indicó que tan pronto se enteró de lo que ocurría, tomó “cartas en el asunto”.¹⁴⁶ Declaró que la afirmación del señor Patiño a los efectos de que había sido hostigado **se tomó con gran seriedad y se le pidió que pusiera por escrito las alegaciones**.¹⁴⁷ **Patiño hizo el escrito y lo entregó el 15 de agosto**. El 16 de agosto fue la entrevista con la licenciada Ramos. La licenciada Ramos fue contratada para hacer una investigación con respecto a la queja del señor Patiño.¹⁴⁸

Negó haberse burlado del señor Patiño.¹⁴⁹ Declaró que al señor Patiño se le refirió al Fondo del Seguro del Estado porque se veía nervioso.¹⁵⁰ Indicó que la señora Yadira Ríos había renunciado el 19 de agosto y que “no se le vio más”.¹⁵¹ Negó que el despido del señor Patiño tuviera que ver con la denuncia por hostigamiento sexual, sino con el hecho de que no se presentó al empleo dentro de los 15 días de haber sido dado de alta.¹⁵² Negó enfáticamente haberse referido de forma peyorativa con respecto a la señora Ríos.¹⁵³

El juicio finalizó con el testimonio de la doctora Mayra del C. Rosado Rodríguez, quien se identificó como psicóloga. Indicó que conoce

¹⁴⁰ Véase, pág. 205 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴¹ Véase, pág. 206 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴² Véase, pág. 208 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴³ Véase, pág. 212 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁴ Véase, pág. 220 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁵ Véase, pág. 221 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁶ Véase, pág. 222 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁷ Véase, págs. 222-223 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁸ Véase, pág. 224 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁹ Véase, pág. 225 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵⁰ Véase, pág. 227 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵¹ Véase, pág. 228 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵² Véase, pág. 233 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵³ Véase, pág. 233 de la transcripción de la prueba oral.

al señor Patiño, porque lo evaluó psicológicamente.¹⁵⁴ La doctora identificó un informe que ella misma preparó.¹⁵⁵

Escuchada y analizada la prueba testifical y documental desfilada en el juicio, el 28 de septiembre de 2015, notificada y archivada en autos el 1 de octubre de 2015, el TPI dictó *Sentencia* declarando Con Lugar la *Querella* presentada por el señor Patiño. El TPI concluyó que el señor Patiño había sido víctima de hostigamiento sexual por parte de supervisora, lo cual produjo un ambiente hostil en el trabajo. Determinó que aunque el señor Patiño lo notificó al señor Ruiz, éste no hizo nada al respecto para subsanar, evitar o prevenir el hostigamiento denunciado, sino que se limitó a referir al señor Patiño al Fondo del Seguro del Estado. Además, el TPI concluyó que el patrono optó por despedir al señor Patiño a pesar de que éste se encontraba dentro del término que provee la Ley Núm. 45, *supra*, para pedir ser reinstalado. Por tanto, el TPI concluyó que el despido se debió a represalias por haber denunciado el hostigamiento sexual. Así, condenó a los apelantes al pago de \$75,000.00 por concepto de angustias y sufrimientos mentales del señor Patiño y la cantidad de \$53,820.00 por concepto de pérdida de ingresos del querellante. Además, el TPI determinó que los apelantes debían satisfacer una suma igual, como penalidad, al importe concedido por cada partida de daños, conforme a la Ley Núm. 115, *supra*, y la Ley Núm. 17, *supra*.

Inconformes, Villa Antonio y el señor Ruiz Quiñones acuden ante nosotros mediante el recurso de apelación de epígrafe, en el cual le imputan al TPI la comisión de los siguientes errores:

- A. **PRIMER ERROR**: Erró el TPI al determinar que la causa de acción por hostigamiento sexual **no estaba prescrita** al determinar que el término prescriptivo en una causa de acción por hostigamiento sexual por ambiente hostil comienza de cursar una vez se notifica al patrono y no cuando cesan los mencionados actos.
- B. **SEGUNDO ERROR**: Erró el TPI al determinar que existió hostigamiento sexual en el empleo sin analizar la totalidad de las circunstancias.

¹⁵⁴ Véase, págs. 238-239 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵⁵ Véase, pág. 242 de la transcripción de la prueba oral.

- C. **TERCER ERROR**: Erró el TPI al determinar que el patrono no tomó ninguna acción afirmativa para prevenir hostigamiento sexual en el empleo cuando no se permitió presentar prueba respecto.
- D. **CUARTO ERROR**: Erró el TPI al determinar que el querellante fue víctima de represalias en el empleo.
- E. **QUINTO ERROR**: Erró el TPI al determinar que el patrono violentó la reserva de empleo de acuerdo al caso de Irizarry v. J & J Cons. Prods. Cons. Prods. Co., Inc. [sic] 150 D.P.R. 155 (2000).
- F. **SEXTO ERROR**: Erró el TPI al no considerar la falta de mitigación de daños por el querellante, al imponer los daños.
- G. **SÉPTIMO ERROR**: Erró el TPI al brindar una compensación exageradamente alta por daños y perjuicios al querellante.
- H. **OCTAVO ERROR**: Erró el TPI al determinar que el señor Ruiz es co-causante de los daños alegadamente sufridos por el querellante cuando no se presentó prueba a tales extremos.
- I. **NOVENO ERROR**: Erró el TPI al permitir declarar al querellante sobre alegadas declaraciones hechas por la señora Yadira Ríos a él, al determinar que las mismas son declaraciones imputables a Villa Antonio.
- J. **DÉCIMO ERROR**: Erró el TPI al dictar sentencia existiendo parte indispensable en el pleito que no fue acumulada. (Énfasis y subrayado en el original.)

II

A. La Ley de Despido Injustificado

El propósito de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, conocida como la Ley de Despido Injustificado (en adelante “Ley Núm. 80”) es desalentar los despidos sin justa causa y brindarles mayor protección a los trabajadores de Puerto Rico. Igualmente, la aludida ley tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado. Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001), citando a Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R., 116 DPR 522, 526 (1985). Por dichas razones, esta ley debe interpretarse de manera liberal y favorable para el empleado. De hecho, la precitada ley crea una presunción de que el despido de un

empleado es injustificado. Le corresponde al patrono probar que el despido estuvo justificado. 29 LPRA sec. 185 (k).

La Ley Núm. 80 no establece explícitamente lo que constituye un despido injustificado, puesto que el concepto de justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever. Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001). Sin embargo, la Ley establece ciertas guías que demarcan el alcance del término justa causa, ofreciendo claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. En la sección 185 (b) de la Ley Núm. 80 se encuentra una definición (a modo de ejemplo, pues no es una lista exhaustiva) de lo que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. [...]
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA sec. 185 (b).

En el último párrafo de la sección 185 (b) se expresa que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.” Al respecto, los tribunales tenemos la obligación de evaluar situaciones no contenidas de forma expresa por la Ley Núm. 80

para determinar si medió o no justa causa para el despido de un trabajador. Jusino et als. v. Walgreens, *supra*, pág. 572.

Cónsono con lo anterior, la precitada ley dispone que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración; y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por su patrono –además del sueldo devengado– típicamente denominado como la mesada. No obstante, no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado ya que si existe justa causa éste puede ser despedido. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 380-382 (2011). Así las cosas, la violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de los mismos al trabajador; y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Id.

Como norma general, una violación aislada a las reglas del patrono no debe constituir justa causa para el despido de un empleado. Ahora bien, el estatuto no excluye de la sanción o despido del empleado en una sola ofensa que dada su gravedad así lo requiera para proteger la buena marcha de la empresa. Id. En otras palabras, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan. Jusino et als. v. Walgreens, *supra*, págs. 573-574.

B. El Hostigamiento Sexual en el Empleo

La Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Albino v. Ángel Martínez, Inc., 171 DPR 457 (2007). A su amparo se prohíbe expresamente el

discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social e ideas políticas o religiosas. Id. También, como derivado lógico del imperativo de la dignidad, la Constitución de Puerto Rico protege a toda persona contra ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada o familiar. Art. II, Secs. 1 y 8, Const. de Puerto Rico, 1 LPRA.

Cumpliendo con este mandato constitucional, la Asamblea Legislativa ha adoptado leyes que protegen la dignidad del ser humano en el contexto laboral. Entre éstas, se aprobó la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 (en adelante “Ley Núm. 17”), 29 LPRA sec. 155 *et seq.*, con el propósito de elevar el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel jurídico que las otras modalidades de discrimen identificadas y proscritas en leyes anteriores. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 17, *supra*, 1988 Leyes de Puerto Rico 80. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 470. Esta ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y lo declara como una forma de discrimen por razón de género que atenta contra la dignidad humana. 29 LPRA sec. 155.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 17, *supra*, define el hostigamiento sexual en el empleo de la manera siguiente:

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 LPRA sec. 155b.

El hostigamiento sexual en el empleo tiene, pues, dos modalidades. Los incisos (a) y (b) de la definición citada se refieren a la

modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo*, mientras que el inciso (c) recoge la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 471; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 653 (1994). La decisión de si determinada conducta en el empleo constituye hostigamiento sexual, en cualquiera de sus dos modalidades, se hará considerando la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso. 29 LPRC sec. 155c; Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 471.

El Tribunal Supremo ha resuelto que la modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo* se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 471. El demandante debe, por lo tanto, probar que el sometimiento o el rechazo a la solicitud de favores sexuales y al sufrimiento de avances de igual tipo fue la causa de una decisión adversa en cuanto a una condición o un término de su empleo. Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., 126 DPR 117, 132 (1990). Véase, además, S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., 156 DPR 651 (2002). Si es despedido u obligado a renunciar, el demandante debe establecer que las deficiencias en el desempeño de sus funciones laborales, por las cuales fue despedido o que llevaron a su renuncia, son consecuencia directa del ambiente hostil en el que se vio obligado a trabajar. Deberá probar también que estuvo sujeto a hostigamiento sexual por ambiente hostil. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 472; Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., *supra*, pág. 133. Véase, además, In re Robles Sanabria, 151 DPR 483, 501 (2000).

La modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil se produce cuando la conducta sexual hacia una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 472. La justiciabilidad de una reclamación por ambiente

hostil no requiere que dicha conducta produzca un daño económico y tampoco es indispensable que ésta 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. 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. Id. 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. Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., supra, págs. 131–132. Véase, además, In re Robles Sanabria, supra, págs. 500–501; S.G.L. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., supra.

El hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil puede expresarse de diversas formas, desde manifestaciones simples, como piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, hasta expresiones de agresión sexual más directas y violentas, como frases de cariño no invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados. In re Robles Sanabria, supra.

Para establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente hostil se debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva. Un acto aislado aunque pudiera ser no deseado no origina una causa de acción. Es decir, el hostigamiento por ambiente abusivo se caracteriza por su multiplicidad. Id.

Así, el hostigamiento sexual en el empleo, en su modalidad de ambiente hostil, se configura con actuaciones reiteradas contra la víctima del hostigamiento por razón de su sexo, tales como: comentarios a una mujer sobre su figura, vestimenta y maquillaje; acercamientos insistentes para que salgan a almorzar a solas, miradas inapropiadas; todo ello,

interfiere con el sano desempeño de la empleada en su lugar de trabajo y creando un ambiente de trabajo ofensivo, hostil y humillante. Id.

En la evaluación que ha de realizar el juzgador de una reclamación de hostigamiento sexual, bajo la modalidad de ambiente hostil, es necesario examinar las circunstancias involucradas, especialmente, y sin pretender ser exhaustivos, la frecuencia e intensidad de los alegados actos hostigantes, el contexto en el que ocurren y el período de tiempo durante el cual se prolongan. Id.

Una vez se determina que una conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus dos modalidades, la Ley Núm. 17, *supra*, dispone cómo responsabilizar o exonerar al patrono por las consecuencias de la conducta ilegal. Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 472. Así, el patrono será responsable por sus propios actos y los de sus agentes o supervisores, independientemente de si dichos actos fueron autorizados o prohibidos por éste, o si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta. 29 LPRA sec. 155d; Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 473. Sin embargo, si quienes incurrieron en el hostigamiento sexual fueron personas no empleadas por el patrono, éste será responsable sólo si él, sus agentes o supervisores sabían o debían saber de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata o apropiada para corregir la situación. 29 LPRA sec. 155f; Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra.

En Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que la acción inmediata requerida ante unos actos de hostigamiento sexual entre empleados era el despido, porque el reglamento del patrono claramente exponía que la primera violación de un empleado a su política contra el hostigamiento sexual conllevaría el despido. En esas circunstancias el patrono actuó de forma inmediata y apropiada al despedir a un empleado que conocía el reglamento y cometió actos de hostigamiento sexual de tal seriedad que puso en peligro el orden de la empresa. Id., págs. 657–658.

Es necesario aclarar, sin embargo, que la Ley Núm. 17, *supra*, no establece el despido como la “acción inmediata y apropiada” que se requiere del patrono ante unos actos de hostigamiento sexual entre empleados. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 475. Esta ley permite que el patrono se libere de responsabilidad mediante una “acción inmediata y apropiada” distinta al despido. Id.

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. Para determinar si un patrono tomó una acción inmediata o apropiada es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso, entre éstas, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y el cumplimiento por el patrono con lo allí dispuesto. Id.

Además de la responsabilidad que tiene un patrono por los actos de hostigamiento sexual en el empleo que ocurran en su empresa, todo patrono tiene ciertos deberes afirmativos dirigidos a prevenir el hostigamiento. Entre estos deberes, tiene los siguientes: mantener continuamente un centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación; prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo; exponer claramente 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 LPRA sec. 155i; Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 475.

La Ley Núm. 17, *supra*, requiere que el patrono tome las medidas necesarias para poder cumplir de forma continua con los deberes antes expuestos. Las siguientes son algunas de las medidas requeridas por la ley:

- (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 155l de este título, al amparo de las secs. 1821 a 1341 de este título, las secs. 146 a 151 de este título y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual. 29 LPRa sec. 155i.

Al determinar si un patrono ha tomado una acción inmediata y apropiada ante una querella por hostigamiento sexual entre empleados es necesario evaluar si éste cumplía con los deberes continuos que le impone la Ley Núm. 17, *supra*. Ello requerirá 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.

Por otro lado, la Ley Núm. 17, *supra*, también brinda protección a las personas que se ven afectadas en su trabajo, ya sea por oponerse a tales prácticas o como represalia por cooperar de alguna manera en un proceso relacionado con esta práctica discriminatoria. Dicho estatuto dispone:

Un patrono será responsable bajo las disposiciones... de este título cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones ... de este título, o que haya radicado una querella o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de [...] este título. 29 LPRa sec. 155h.

C. La Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo

La Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11

LPRA secs. 1 *et seq.* (en adelante “Ley Núm. 45”), establece un sistema remedial de beneficios para los trabajadores por aquellos daños o lesiones que sufran a consecuencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales. Véase, 11 LPRA sec. 3. Se trata de un sistema de seguro compulsorio que busca proveer un remedio expedito y eficiente a los empleados, libre de las complejidades de una reclamación ordinaria en daños. Marrero v. Caribbean Hosp. Corp. et al., 156 DPR 327, 331-332 (2002).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que para fines de las lesiones cubiertas bajo la Ley, no existe diferencia entre un “accidente” y una “enfermedad”. Guzmán y otros v. E.L.A., 156 DPR 693, 728 (2002); Odriozola v. S. Cosmetics Dist. Corp., 116 DPR 485, 501 (1985). No obstante, ambas categorías no son iguales. A diferencia de una enfermedad ocupacional, la lesión asociada con un accidente del trabajo tiene un carácter inesperado y su ocurrencia puede ser ubicada en una fecha, lugar y ocasión definidos. Vda. de Salazar v. Admor. Fondo del Estado, 76 DPR 108, 113 (1954). Por el contrario, la enfermedad ocupacional usualmente se produce mediante un proceso de exposición cuyos resultados se manifiestan de manera gradual en vez de súbitamente. Id., pág. 116.

En su origen, el estatuto excluía las enfermedades ocupacionales, a menos que éstas cumplieran con los requisitos para ser consideradas como un accidente del trabajo. Posteriormente, la Ley se enmendó y se reconocieron como compensables algunas enfermedades expresamente enumeradas. La tendencia ha sido de ampliar la protección a los trabajadores y protegerlos contra todo tipo de enfermedades ocupacionales aunque no estén expresamente contempladas en las tablas del estatuto. Alonso García v. Comisión Industrial, 102 DPR 689, 696 (1974).

El Artículo 3 de la Ley contiene, en su sección final, una tabla de enfermedades ocupacionales. Se establece que las enfermedades

enumeradas se consideran derivadas de la ocupación “cuando la última exposición al riesgo de adquirir la enfermedad ocurra dentro de los doce meses anteriores a la fecha de la incapacidad”. 11 LPRA sec. 3. Además, dicho Artículo aclara que “se considerarán enfermedades ocupacionales compensables todas aquellas enfermedades que se contraigan en el curso del trabajo, como consecuencia de riesgo peculiar a la industria, proceso, ocupación o empleo, y como resultado de la directa exposición del obrero o empleado a dicho riesgo en el normal desempeño de su trabajo siempre que la última exposición al riesgo de adquirir la enfermedad ocurra dentro de los doce meses anteriores a la fecha en que se observaron las primeras manifestaciones de la incapacidad causada por la misma...”. Id. Asimismo, “[l]as reclamaciones en casos de enfermedades ocupacionales deberán establecerse dentro de un período de tiempo que no exceda de tres (3) años a partir de la fecha en que el obrero adquiriera conocimiento de la naturaleza de la incapacidad, y de su relación con el trabajo, o pudiera haberla adquirido mediante el ejercicio de razonable diligencia.” Id.

En casos de inhabilitación para trabajar como resultado de un accidente del trabajo o enfermedad ocupacional, el Artículo 5-A de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo establece que el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo. 11 LPRA sec. 7. Véase, García v. Darex P.R., Inc., 148 DPR 364, 377 (1999).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha aclarado que para que aplique esta protección el empleado tiene que haber estado efectivamente inhabilitado para trabajar “y su ausencia autorizada por el Fondo.” Rodríguez v. Méndez & Co., 147 DPR 734, 743 (1999). Véase, además, Morales Bengochea v. Banco Popular, 173 DPR 742, 757 (2008); Rivera v. Blanco Vélez Stores, 155 DPR 460, 470 (2001); Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo, 130 DPR 70, 85 (1992). Cuando el

Fondo determina que el empleado puede continuar trabajando y recibir tratamiento médico durante horas no laborables (“C.T.”), no aplican las protecciones del Artículo 5-A. Dichas protecciones sólo cobijan a los empleados que reciben, por orden del Fondo, tratamiento “en descanso”. Rivera v. Blanco Vélez Stores, *supra*, págs. 469-470; Rodríguez v. Méndez & Co., *supra*, pág. 744.

El empleado tiene derecho a ser repuesto en su posición, siempre que: (1) lo solicite dentro del término de quince días desde que fue dado de alta; (2) esté mental y físicamente capacitado para ocupar su empleo al momento de solicitar su reposición y; (3) la plaza subsista al momento de la solicitud. 11 LPRa sec. 7. Véase, además, Rivera v. Ins. Wire Prods., Corp., 158 DPR 110, 120-121 (2002). Asimismo, el Artículo 5-A dispone que el empleado tendrá derecho a ser repuesto en su plaza “siempre y cuando dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha del accidente.” *Id.*

El Tribunal Supremo ha aclarado que el término de doce meses se computa a base de meses de 30 días (360 días), Torres v. Star Kist Caribe, Inc., 134 DPR 1024, 1032-3 (1994). El plazo es uno de caducidad, que no puede ser interrumpido. Rivera v. Blanco Vélez Stores, *supra*, pág. 468. Como el término es de caducidad, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que la falta de notificación al Fondo no lo interrumpe. Santos et al v. Lederle, 153 DPR 812, 826 (2001). La reserva de empleo tampoco aplica a un empleado que ha sido despedido y luego reporta al Fondo un accidente del trabajo ocurrido antes de dicho despido. Santiago v. Kodak Caribbean, Inc., 129 DPR 763, 771 (1992).

Si el patrono despide al empleado durante el término de reserva de doce meses que dispone la Ley, el obrero tiene derecho a reclamar su reinstalación y a que se le compense por los salarios dejados de percibir y los daños y perjuicios que se le hayan ocasionado. 11 LPRa sec. 7. Véase, además, García v. Darex P.R., Inc., *supra*, pág. 378. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha aclarado que el Artículo 5-A de la Ley del

Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo no impide al patrono despedir al empleado cuando ha mediado justa causa para ello, si el trabajador incurrió en infracciones a las normas de la empresa que no guardan conexión con su incapacidad. Santiago v. Kodak Caribbean, Inc., *supra*, pág. 770. En estos casos, el despido se evalúa bajo los parámetros establecidos bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185b. Véase, García v. Darex P.R., Inc., *supra*, pág. 375, n. 12; Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 DPR 599, 610 (1989).

Transcurrido el término, si el empleado aún no ha sido dado de alta por el Fondo, el patrono tiene derecho a despedirlo. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178, 199 (1998).

D. La Apreciación de la Prueba

En ausencia de circunstancias extraordinarias, o indicios de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto, la apreciación de la prueba realizada por el Tribunal de Primera Instancia merece deferencia y respeto por parte del Tribunal de Apelaciones. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750, 771 (2013); Argüello v. Argüello, 155 DPR 62 (2001); Trinidad v. Chade, 153 DPR 280, 289 (2001). Este Tribunal deberá prestar la debida deferencia a la apreciación de los hechos y la prueba efectuada por el juzgador, por ser el foro más idóneo para llevar a cabo esa función. McConnell v. Palau, 161 DPR 734 (2004). No debemos descartar esa apreciación, incluso cuando según nuestro criterio hubiéramos emitido un juicio distinto con la misma prueba. Argüello v. Argüello, *supra*; Trinidad v. Chade, *supra*.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que la adjudicación de credibilidad de un testimonio vertido ante el tribunal de instancia “es merecedora de gran deferencia por parte del tribunal apelativo por cuanto es ese juzgador quien está en mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada ya que él fue quien oyó y vio declarar a los testigos”. Pueblo v. Bonilla Romero, 120 DPR 92, 111 (1987). Es decir, sólo el juez de primera instancia tiene la oportunidad de

ver al testigo declarar, escuchar su testimonio vivo y evaluar su *demeanor*. Sepúlveda v. Depto. de Salud, 145 DPR 560, 573 (1998); Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc., 113 DPR 357, 365 (1982). Además, la Regla 110 de Evidencia dispone que un testigo que merezca entero crédito al Tribunal de Primera Instancia es prueba suficiente de cualquier hecho. 32 LPR Ap. VI, R. 110. Véase, además, Trinidad v. Chade, *supra*; Pueblo v. Rodríguez Román, 128 DPR 121, 128 (1991).

Por lo anterior, el Tribunal Supremo ha resuelto que el Tribunal de Apelaciones no está facultado para sustituir las apreciaciones de prueba y credibilidad de los testigos que realice el Tribunal de Primera Instancia por los propios. Rolón García y otros v. Charlie Car Rental, Inc., 148 DPR 420, 433 (1999). Sin embargo, cuando del examen de la prueba se desprende que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o fundó su criterio en testimonios improbables o imposibles, se ha justificado la intervención del tribunal apelativo con la apreciación de la prueba realizada por el tribunal sentenciador. C. Brewer P.R., Inc. v. Rodríguez, 100 DPR 826, 830 (1972); Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 DPR 573 (1961). Es decir, el Tribunal de Apelaciones podrá intervenir cuando esa apreciación se distancia “de la realidad fáctica o ésta [es] inherentemente imposible o increíble”. Pueblo v. Soto González, 149 DPR 30, 37 (1999).

“El arbitrio del juzgador de hechos es respetable, mas no absoluto.” Rivera Pérez v. Cruz Corchado, 119 DPR 8 (1987). Por eso, una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. Id. No obstante, un tribunal apelativo no puede dejar sin efecto una sentencia cuyas conclusiones encuentran apoyo en la prueba desfilada. Sánchez Rodríguez v. López Jiménez, 116 DPR 172, 181 (1985).

Ahora bien, en cuanto a la prueba documental, estamos en la misma posición que el hermano Foro de Instancia. Castrillo v. Maldonado, 95 DPR 885, 889 (1968). Por lo tanto, las determinaciones de hecho

basadas en prueba documental podrán ser alteradas en caso de un conflicto irreconciliable entre la prueba testifical y la prueba documental.

Díaz García v. Aponte Aponte, 125 DPR 1, 13–14 (1989).

III

En la parte III de la Sentencia en reconsideración emitida el 30 de junio de 2016 el Panel anterior entendió que estaba prescrita la causa de acción por hostigamiento sexual y la desestimó, según solicitado por la parte apelante. No obstante, diferimos respetuosamente de tal apreciación y determinación. Estamos convencidos de que la causa de acción por hostigamiento sexual no había prescrito. La querrela ante el TPI fue interpuesta oportunamente, como correctamente concluyó ese foro. Superado ese inconveniente procesal, somos igualmente de opinión que los hechos demostrados en el juicio denotaban un ambiente hostil promovido por la supervisora del apelado hacia éste, conclusión con la que seguramente hubiera coincidido el distinguido panel, de haberse decidido de otra manera sobre la prescripción.

Como adelantamos, la causa de acción por hostigamiento sexual en el empleo tiene un término de prescripción de un año. 29 LPRA sec. 155m. Por lo general, el plazo prescriptivo en casos de daños comienza a transcurrir cuando el perjudicado conoce del perjuicio y está en posición de ejercer su causa de acción.¹⁵⁶ Ahora bien, la Ley 17 ha adoptado un lenguaje particular sobre este asunto: “[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.**” Artículo 14, 29 LPRA sec. 155m, (énfasis suplido). Esta construcción semántica significa en primer orden que los daños producidos en un ambiente sexual hostil son de naturaleza continua. Por ello, en este tipo de situación el plazo prescriptivo se activa una vez cesen los hechos o circunstancias “que podrían entorpecer el

¹⁵⁶ El punto de partida para ejercitar una acción de daños, conforme la teoría cognoscitiva, “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 DPR 308, 328 (2004); véase, también, Padín v. Cía. Fom. Ind., 150 DPR 403, 411 (2000).

ejercicio de la acción,” Id, esto es, cuando tal reclamación pueda interponerse.

En este caso, el acercamiento hacia el apelado por parte de su supervisora, la señora Ríos, comenzó entre abril y mayo del 2005. El apelado declaró acerca de las diversas situaciones o acciones de acoso sexual por parte de la señora Ríos y las numerosas veces en las que las rechazó o se sintió incómodo y perturbado,¹⁵⁷ según la prueba creída por el TPI. En lo que respecta a la prescripción, llamamos la atención al hecho de que el señor Patiño declaró que para el 10 de agosto de 2005 decidió comunicarle a su supervisor, el señor Héctor Ruiz, la situación por la que atravesaba en los siguientes términos: “[y]a para el 10 de agosto pues yo decido (sic) hablar con el señor Héctor Ruiz porque **ya yo no aguantaba más mi... la situación en el trabajo. Estaba sumamente nervioso, sumamente ansioso, sumamente tenso.**”¹⁵⁸ (Énfasis nuestro) El Sr. Héctor Ruiz confirmó en su testimonio dicha información, particularmente la fecha de esa queja.

Nótese que del referido lenguaje y sobre todo, del propio hecho de la querrela presentada, es fácil constatar que aún la atmósfera de acoso estaba presente en la psiquis del señor Patiño. A lo anterior se añade que, según éste declaró, para el 16 de agosto de 2005 el señor Héctor Ruiz lo llama y le dice “que se quiere reunir conmigo un momento que había traído a una persona para pues, para investigar el caso de lo que yo me había quejado. [...] él me presenta la señora se llamaba creo que Elizabeth. [...] Él me la presentó como una persona que había contratado para investigar la situación.”¹⁵⁹ Nótese que aún para el 16 de agosto Villa Antonio apenas había comenzado a tomar medidas para atender la situación de acoso, por lo que ese no era aún el momento adecuado para

¹⁵⁷ Si bien la parte apelante hizo esfuerzos para establecer la probabilidad de que en algún momento se tratara de acercamientos consentidos o aceptados por parte del apelado, lo cierto es que, aun dando por cierto ese planteamiento para fines de argumentación, la prueba nos parece robusta y convincente a los efectos de que, al menos, en algún momento, tales acercamientos fueron rechazados o resultaron inaceptables y angustiosos. Es ello lo determinante para determinar que se configura el hostigamiento sexual.

¹⁵⁸ Véase, pág. 90 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵⁹ Véase, pág. 101-102 de la transcripción de la prueba oral.

que el señor Patiño ejercitara la causa de acción por hostigamiento. Mínimamente, lo propio era esperar hasta que finalizara el trámite informal por el que optó en su origen para que le remediaran la situación confrontada. De eso precisamente se trata el lenguaje antes comentado del estatuto: “cuando se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.”

El testimonio del señor Patiño no fue perfecto, pero al igual que el TPI, foro que apreció su *demeanor*, y juzgó su credibilidad, estamos convencidos de que en esencia es confiable. Como vemos, las circunstancias que “entorpecían” la causa de acción estaban todavía manifestándose a la fecha de 16 de agosto de 2005. Más aún, ni siquiera se había iniciado la investigación de los hechos, de modo que se pudiese remediar la situación y erradicar el hostigamiento en tiempo, para la tranquilidad del empleado.

La demanda, en cambio, fue presentada el 4 de agosto de 2006, claramente dentro del año de estos eventos, principalmente de la querrela interna presentada ante el patrono el 10 de agosto, demostrativo ello de la angustia y desesperación que el acoso enfrentado le causaba y sentía a ese momento. Considérese, además, que en el mes de julio, apenas unas semanas antes de presentarse la queja, Patiño había experimentado otro incomodo incidente con la Sra. Ríos mientras realizaba trabajos con su compañero Miguel en una habitación. Ello fue así corroborado por ese otro empleado en su testimonio. Evidentemente, al presentar la queja el 10 de agosto el Sr. Patiño no percibía que la situación había terminado, ni tampoco razonablemente tenía que descansar en que ello ocurriera mientras la Sra. Ríos permaneciera en el lugar ejerciendo funciones de supervisión. Es claro que por ello dio el difícil paso de presentar la queja.

No hay duda de que las anteriores consideraciones, esencialmente incontrovertibles, tienen un valor probatorio mucho mayor que expresiones vertidas por el Sr. Patiño sobre su recuerdo acerca del momento en el que había cesado el acoso. Estos son eventos

indubitadamente sostenidos por prueba confiable y corroborada. De lo anterior se impone concluir que este reclamo no estaba prescrito, como correctamente determinó el TPI.

Atendido lo anterior, pasemos al aspecto sustantivo sobre la reclamación de hostigamiento sexual. La Ley 17 dispone en qué circunstancias se podrá responsabilizar al patrono por las consecuencias de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual incurrida por un empleado o funcionario. El Art. 5 establece que, “[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.**” Artículo 5, 29 LPRA sec. 155d, (énfasis suplido).¹⁶⁰ Claramente este artículo contempla responsabilidad vicaria de la cual no puede desvincularse el patrono cuando el hostigador es un agente o supervisor de la persona hostigada y no un mero empleado. Véase, persuasivamente, la Opinión de conformidad de la Juez Rodríguez Rodríguez en la Sentencia Ortiz González v. Burger King et al., 189 DPR 1 (2013).

De ahí que, en este caso no hay que entrar a examinar si el patrono llevó a cabo acciones afirmativas para erradicar inmediatamente el patrón de hostigamiento, como ocurre en casos entre meros empleados. Quedó más que demostrado en este caso que el hostigamiento sucedió entre una supervisora (la señora Ríos) y su empleado (el señor Patiño). La Ley 17 define supervisor como: “toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o

¹⁶⁰ El estándar es distinto cuando los actos de hostigamiento sexual se da entre empleados. En tales casos, el patrono será responsable si éste 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 LPRA sec. 155e.

grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleva a cabo tareas de supervisión.” 29 LPRA sec. 155a (4). La prueba estableció claramente que la señora Ríos ejercía un alto grado de control y de supervisión sobre el señor Patiño. Además, en modo alguno ha sido cuestionada la clasificación de supervisión del puesto de la Sra. Ríos, ni sus ejecutorias propiamente en esta empresa como supervisora del Sr. Patiño.

Incluso, si lo viéramos desde la perspectiva de hostigamiento entre empleado-empleado, la acción también prosperaría. Esto, porque Villa Antonio tampoco tomó la acción inmediata y apropiada para atajar las circunstancias de hostigamiento. El señor Héctor Ruiz se tardó días en atender eficazmente el asunto. Lo anterior surge del testimonio del señor Patiño cuando fue a conversar con este último el 10 de agosto de 2015: “[y] yo Héctor pero mira de verdad lo siento mucho, no es mi culpa, no es mi culpa Héctor. Sabe, yo tengo este problema con ella y ya yo no puedo más ya yo no puedo más Héctor. Me dice: ‘dame un break, dame un break, necesito que me hagas un escrito, una querrela por escrito para entonces pues yo tomar cartas en el asunto. Voy a tener que hablar con ella y confrontarlos a ustedes.’ Y yo pues perfecto conmigo no hay ningún problema nos puedes confrontar si quieres ahora mismo. Si quieres llámala ella está en el patio ya yo estoy aquí. Me dice: “no, no, no, voy a consultarlo, y te digo, te digo luego.” Véase, las págs. 94-95 de la transcripción de la prueba oral. Lo anterior dista de ser la acción inmediata requerida. Recuérdese que la acción correctiva tomada por el patrono debe estar dirigida a, de manera razonable, evitar de forma efectiva que los actos de hostigamiento sexual se repitieran. Albino v. Ángel Martínez, Inc., *supra*, pág. 483. Además, el patrono no puede presumir que la conducta de hostigamiento sexual ha cesado y tiene el deber afirmativo de investigar y asegurar su completa eliminación. Esto no fue lo que sucedió inmediatamente en este caso. A ello se añade lo expresado sobre el particular por el TPI en su sentencia: “[a]nte este

cuadro que reflejaba un asunto tan delicado como el hostigamiento sexual, el Sr. Ruiz optó por referir al querellante al Fondo del Seguro del Estado, pero no se produjo ninguna acción afirmativa de su parte para subsanar, evitar o prevenir el hostigamiento denunciado. Pero peor aún, una vez el querellante culminó su tratamiento en el F.S.E. tomó la decisión de despedirlo a pesar de que estaba en término la petición de su reinstalación." Véase, la pág. 80 del apéndice de la apelación.

Por otro lado, resulta irrelevante si en su origen la conducta era querida o aceptada por el apelado, como plantea Villa Antonio en su alegato. Lo relevante fue que en algún momento el señor Patiño quiso que esa conducta finalizara, mientras su supervisora insistía en continuarla y se mantuvo impermisiblemente hostigando al apelado hasta que éste llevó su queja a la atención del Sr. Héctor Ruiz.

En fin, en este caso quedó ampliamente probado el hostigamiento sexual al que fue sometido el Sr. Patiño por parte de su supervisora tomando ventaja de su posición gerencial. Los hechos previamente reseñados con particular especificidad en la parte I de esta Sentencia, demostraron el patrón de hostigamiento de carácter sexual en contra de este empleado, que se prolongó por varios meses y que terminó causando una crisis de salud mental al Sr. Patiño y en última instancia, la pérdida de su empleo. Por tales fundamentos, el patrono, Villa Antonio Beach, responde civilmente por ellos, como correctamente determinó el TPI.

Corresponde ahora que pasemos juicio sobre los demás señalamientos formulados por la parte apelante, a saber: si la señora Yadira Ríos era parte indispensable en este pleito y si erró el TPI al concluir que el despido del apelado contravino la Ley Núm.45, Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo y la Ley Núm. 115, Ley de Represalias. En cuanto a estos errores esencialmente coincidimos con lo resuelto por el Panel hermano en su Sentencia en reconsideración del 30 de junio de 2016. Por ello, adoptamos parte del

análisis allí expuesto, a lo cual agregamos algunas reflexiones y consideraciones en apoyo del dictamen apelado.

En cuanto a la controversia relacionada con la violación a la Ley Núm. 45, particularmente en lo que respecta a la reserva del apelado en su empleo, no erró el TPI al decidir que tal derecho había sido menoscabado. En su sentencia el TPI concluyó que el Fondo del Seguro del Estado “emitió una decisión de alta fechada el 16 de marzo de 2006, pero le fue notificada al querellante el 24 de marzo de 2006, habiéndola recibido en su dirección el 27 de marzo de 2006. [...] La querellada le envió una carta de despido al señor Patiño fechada el 3 de abril de 2006. [...] Para el 4 de abril de 2006 el querellante acudió a su trabajo para reinstalarse a sus labores, ya que su puesto estaba disponible y no entendía que fuera correcta la razón para la carta de despido, pues todavía se encontraba en el periodo de reserva establecido por la Ley del Fondo del Seguro del Estado. [...] El señor Ruiz le informó que estaba despedido porque el Fondo del Seguro del Estado le había dado de alta el 16 de marzo y no se había reportado a trabajar dentro de los quince días otorgado [sic] por ley.”¹⁶¹

Del expediente surge que el señor Patiño fue dado de alta por el Fondo el 16 de marzo, pero no se le notificó la carta hasta el día 24 del mismo mes, según constatado por el TPI a base de la prueba sometida. En otras palabras, a pesar de que el tratamiento finalizó el 16 de marzo, según se desprende del propio matasellos timbrado y la firma del funcionario del fondo, Patiño fue notificado el 24 de marzo y recibido el 27 del mismo mes. Distinto a lo argumentado por el apelante, el plazo de 15 días comenzó a transcurrir desde que el apelado se enteró formalmente de la decisión de la agencia y podía ejercer el derecho de regreso a su empleo, es decir, desde que fue notificado. Por tanto, este error alegado por el apelante no fue cometido, por lo que, en efecto, el

¹⁶¹ Véase, la pág. 75 del apéndice de la apelación

patrono no honró la reserva de empleo dispuesta en estos casos por la Ley 45, supra.

Por otro lado, Villa Antonio arguye que la señora Yadira Ríos era parte indispensable. Una parte indispensable es aquella “de la cual no se puede prescindir y cuyo interés en la cuestión es de tal magnitud, que no puede dictarse un decreto final entre las otras partes sin lesionar y afectar radicalmente sus derechos.” García Colón et al. v. Sucn. González, 178 DPR 527, 548 (2010); véase, Cepeda Torres v. García Ortiz, 132 DPR 698, 704 (1993).

Si bien la Sra. Ríos pudo haber sido acumulada como parte en esta acción en su capacidad personal, resulta innecesaria su presencia para adjudicar este pleito. La parte demandada tenía esa opción o demandar exclusivamente al patrono en función de la responsabilidad impuesta a éste, como optó por hacer, por las acciones de su empleada (supervisora), según previamente comentado. Obviamente, igual opción tenía el propio patrono, esto es, traer al pleito a dicha parte, de así interesarlo, conforme a la Regla 12 de Procedimiento Civil sobre demanda contra tercero.

Por la naturaleza de este proceso, exclusivamente en contra del patrono, según lo autoriza el derecho aplicable, la decisión que recaiga en su día en nada afecta los derechos o intereses de la Sra. Ríos. Su ausencia en el caso no impedía al TPI adjudicar las causas de acción del apelado, ni tampoco nos impide a nosotros examinar el recurso sin lesión alguna a los derechos de la parte apelante.¹⁶²

Otro error levantado por el apelante es que, a su entender, no se configuraron los requisitos para que el apelado sea considerado despedido en represalia. En lo pertinente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 115 establece que:

¹⁶² Tampoco prospera el error traído por el apelante respecto a que como la señora Yadira Ríos no fue parte del pleito, todo lo que el señor Patiño testificara acerca de lo que ella dijo era prueba de referencia. Para todos los efectos, las actuaciones de la señora Ríos son atribuibles al patrono. Véase el Artículo 5 de la Ley 17, 29 LPRA sec. 155d.

Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRa sec. 194a(a).

No se desprende de los autos que Villa Antonio pudiera demostrar una razón legítima que justificara el despido. Todo lo contrario, el despido del señor Patiño fue injustificado, en la medida que la razón aducida para ello, la de no haberse reportado a su trabajo dentro de los 15 días luego de haber sido dado de alta por el Fondo, era improcedente e inmeritoria. De ahí que resulta razonable concluir que tal acción de despido se produjo en realidad como una medida de represalia.

No obstante lo anterior, resulta improbable que el despido como represalia obedeciera al tratamiento al que se sometió el Sr. Patiño ante el Fondo del Seguro del Estado, como sugiere el TPI en su Sentencia. Ello así, puesto que fue el propio patrono quien lo refirió a esa agencia. Evidentemente, la represalia más bien obedeció a su queja sobre el hostigamiento sexual al que estaba sometido, lo que indudablemente fue manejado inapropiadamente por el patrono, como ya determinamos. Precisamente, es ello lo que, además, alegó el propio Sr. Patiño.

Téngase presente que nuestra jurisprudencia ha extendido el alcance y aplicación de la Ley de Represalia a situaciones en las que el empleado sufre de acciones adversas por haber presentado una queja informal ante su supervisión o a alguna división interna por acciones discriminatorias. Citamos, *in extenso*, del caso *Cintrón v. Rita Carlton*, 162 DPR 32, 41 (2004), el razonamiento y dictamen sobre el particular en el contexto de una queja por discrimen por sexo.

[8] En lo que aquí nos concierne, como parte de la abundante jurisprudencia federal relativa a represalias laborales, se ha reconocido concretamente que una queja verbal informal a un superior o utilizar los procedimientos internos de la empresa constituyen actividades protegidas por el estatuto congresional. *Robbins v. Jefferson County School Dist. R-1*, 186 F.3d 1253 (10mo Cir. 1999). Port al

razón, el patrón responde si toma represalias contra el empleado por éste haber formulado la queja verbal o por haber utilizado los procedimientos internos de la empresa para oponerse a una práctica patronal ilícita. Asimismo, el envío de una carta al supervisor inmediato en la cual se alegue que un ascenso fue denegado debido al género del solicitante, también constituye una actividad protegida contra represalias patronales. *Sias v. City Demonstration Agency*, 588 F.2d 692 (9no. Cir. 1978)

También en *Hall v Bodine Elec. Co.*, supra, el Tribunal de Apelaciones del Séptimo Circuito reconoció que el Título VII no sólo protege a los empleados de ciertas formas de discrimen, sino también de represalias por quejarse de u oponerse a esos tipos de discrimen.

[9] De lo anterior es claro que en el ordenamiento jurídico federal, de donde procede nuestra propia Ley Núm. 69, supra, un empleado que acuda a un departamento o división interna de la empresa en que labora a presentar una queja de discrimen por razón de sexo en su empleo, tiene una causa de acción en contra del patrono si subsiguientemente es objeto de acciones adversas de parte de éste, sólo porque el empleado haya presentado tal queja.

Así que, aunque no se tratara de una querrela ante un ente legislativo, administrativo o judicial, como surge del texto de la Ley núm. 115, y sí de una queja informal ante su supervisor, ya hemos visto que para efectos de una causa de acción, como la que nos ocupa,¹⁶³ tal acción es una protegida por la Ley 115. En consecuencia, aunque por fundamentos distintos, debemos confirmar al TPI en cuanto a este extremo. No cometió error el TPI al avalar esta causa de acción.¹⁶⁴

Por otro lado, sabemos que el TPI dispuso la cantidad de \$75,000 en favor del Sr. Patiño como compensación por los daños y perjuicios sufridos por las acciones culposas y negligentes de la parte apelante. Notamos que esa cantidad fue variada en la Sentencia en reconsideración emitida el 30 de junio de 2016 por el Panel anterior. Sin embargo, somos del criterio que esta suma resulta adecuada a la luz de las determinaciones de hechos y adjudicaciones hechas por el TPI. Es evidente que la reducción decretada por el referido panel a la referida

¹⁶³ Téngase presente que, como ha resuelto reiteradamente por el Tribunal Supremo de Puerto Rico y el de los Estados Unidos, el hostigamiento sexual es considerado como un discrimen por razón de sexo. Véase, *UPR Aguadilla v. Lorenzo Hernandez*, 184 DPR 1001, 1015 (2012).

¹⁶⁴ Recuérdese que el remedio que provee la causa de acción por represalias es una compensación “por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado.” 29 LPRa sec. 194a (b). También, “[l]a responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.”

compensación obedeció fundamentalmente a su determinación sobre la prescripción de la causa de acción de hostigamiento sexual, la que había producido, según las alegaciones de la demanda, los mayores daños al Sr. Patiño. Sin embargo, como observamos, distinto al aludido Panel, hemos determinado que la causa de acción por hostigamiento sexual no estaba prescrita y fue, además, plenamente probada por la parte demandante. De ahí que, examinada la compensación otorgada por el TPI, incluyendo los daños alegados y probados por el hostigamiento sexual sufrido, ella resulta razonable, no obstante la dificultad intrínseca que plantea para el juzgador la determinación de la cuantía justa por este concepto.

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, 177 DPR 484, 509 (2009); véase, S.L.G. Rodríguez v. Nationwide, 156 DPR 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 DPR 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 DPR 774, 784-785 (2010); Nieves Cruz v. U.P.R., 151 DPR 150, 170 (2000); Sanabria v. E.L.A., 132 D.P.R. 769, 772 (1993); Urrutia v. A.A.A., 103 DPR 643, 647 (1975).

Villa Antonio 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 DPR 766, 771 (1948); véase, Rivera v. S.L.G. Díaz, 165 DPR 408, 433 (2005); Vda. de Silva v. Auxilio Mutuo, 100 DPR 30, 34 (1971).

Este caso no se compara con Ortiz González v. Burger King et al., *supra*. El apelante fue víctima de un agresivo y persistente patrón de hostigamiento por parte de su supervisora. Éste intentó detener, evitar o poner fin a la situación, sin embargo su supervisora continuó acosándolo sexualmente mediante insistentes comentarios, gestos y acciones lesivas a la dignidad humana del Sr. Patiño. La situación no se quedó en el trabajo, sino que tuvo repercusiones negativas en la vida personal del apelado. A su vez, el señor Patiño padeció de una depresión grave que estuvo estrechamente relacionada con el hostigamiento sexual perpetuado por su supervisora al extremo que el propio patrono lo refirió al Fondo del Seguro del Estado.¹⁶⁵ En ambos casos, tanto en el aludido por la apelante como en éste, la conducta impropia imputada es altamente censurable, pero los hechos no pueden compararse en intensidad y capacidad de causar daño. Aunque probablemente puedan ambos casos tener similitudes en los hechos acaecidos, lo determinante es el daño particular y específico resultante de tales acciones a la víctima. Ello puede resultar tan diferente como las personas mismas involucradas.

¹⁶⁵ Véase el testimonio de la doctora Mayra del C. Rosado Rodríguez en relación con este asunto en las págs. 237-295.

A este caso también se añade el ánimo represivo del patrono, que tuvo como consecuencia que el señor Patiño perdiera su trabajo y enfrentara profundas angustias y privaciones, que pudo incluso incidir en la estabilidad de su matrimonio. De ahí que la cuantía de \$75,000 fijada por el foro de instancia en el sano ejercicio de su discreción, resulta en extremo razonable.

Por otro lado, el TPI impuso una suma de \$53,820 por salarios dejados de percibir. Para objetar esta suma el apelante señala que el señor Patiño no mitigó daños, porque se negó a aceptar trabajos que les fueron ofrecidos. Basta con apuntar hacia el hecho de que Villa Antonio no esbozó esta defensa afirmativa al contestar su querrela, según planteado por el apelado en su alegato y comprobado por nosotros al examinar dicha contestación. La jurisprudencia ha establecido que defensas como ésta, si no se aducen en la contestación de la demanda, se tienen por renunciadas. Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp., 116 DPR 485, 506 (1985). Por tanto, no procede el reclamo hecho por el apelante en cuanto a este punto.

Por último, la parte apelante alega que el TPI se equivocó al determinar que el señor Héctor Ruiz era un co-causante de los daños sufridos por el señor Patiño y al imputarle responsabilidad solidaria. Al igual que determinó el Panel en su Sentencia en reconsideración de 30 de junio de 2016, consideramos que el apelante tiene razón con respecto a este punto. El señor Ruiz no fue quien perpetuó el hostigamiento sexual, ni promovió en su capacidad personal tal conducta por parte de la Sra. Ríos. Aunque éste no tomó acción inmediata y adecuada ante la queja del apelante, ni procedió correctamente cuando éste se personó a trabajar luego de ser dado de alta pro el Fondo, tales acciones las hizo en calidad representativa del patrono, como gerente del Hotel. Precisamente por ello, en parte, ha tenido que responder el patrono. Nada en los hechos determinados nos permiten concluir que éste, por motivaciones personales o particulares, tomara las acciones que se le imputan.

IV

Por las razones expuestas, se modifica la Sentencia apelada únicamente para desestimar la reclamación en contra del señor Héctor Ruiz como coacusante solidario. Así modificada, se confirma la Sentencia en todo lo demás.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones