

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

MARITZA ROSELL
BERTO

Apelada

v.

COLEGIO ÁNGELES
CUSTODIOS; LUIS
ROBERTO RIVERA
CEPEDA, por sí y en
representación de la
Sociedad Legal de
Gananciales
compuesta entre ésta
y FULANA DE TAL Y
SUTANO

Apelante

KLAN201501878

Apelación
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia Sala de
San Juan

Civil Núm.
K DP20050066
(806)

Sobre:
DAÑOS Y
PERJUICIOS

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Juez Colom García y la Juez Cortés González¹

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de diciembre de 2016.

El Colegio de Ángeles Custodio [en adelante, “el Colegio” o “apelante”] nos solicita que revoquemos la Sentencia inicialmente emitida el 3 de febrero de 2015 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan [en adelante, “TPI”] y que luego fue enmendada el siguiente día 30 de octubre. Mediante dicho dictamen, el foro primario decretó Con Lugar la Demanda de daños y perjuicios que presentó la señora Maritza Rosell Berto [en adelante, “la apelada”] y, en consecuencia, condenó al señor Roberto Rivera Cepeda [en adelante, “Rivera Cepeda”] al pago de cierta suma por concepto de los daños y perjuicios que ocasionó al agredir a la

¹ Mediante Orden Administrativa Núm. TA-2016-233, se designó a la Juez Cortés González en sustitución del Juez Steidel Figueroa.

demandante. Además, ordenó al Colegio el pago de una cifra concerniente a las angustias mentales que ocasionó a la demandante tras haberla despedido injustificadamente en represalia, más el pago de honorarios de abogados.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, **CONFIRMAMOS** el dictamen apelado.

-I-

La apelada Maritza Rosell Berto, de nacionalidad cubana, se desempeñó como maestra de matemáticas a nivel secundario en el Colegio Ángeles Custodio desde enero de 1999 hasta junio de 2004 mediante contratos que firmaban anualmente. Dicha institución educativa es de naturaleza privada y está adscrita a la Diócesis de San Juan de la Iglesia Católica. Mientras la apelada prestaba sus servicios en el lugar, fue contratada por la señora María de los Ángeles Rosario para que le diera tutorías a su hija Chanel Mejías Rosario, quien era una de sus alumnas, ya que enfrentaba dificultades en matemáticas.

Como la menor no mejoró significativamente su desempeño académico en dicha materia, la madre de esta se quejó con el Supervisor Directo de la apelada y Director Docente del Colegio, el señor Rivera Cepeda. Más adelante, ocurrió un incidente entre Rivera Cepeda y la apelada, cuando el primero acudió en horas de la noche a la residencia de la segunda para exigirle que le entregara unos exámenes ya corregidos que la maestra había impartido en su grupo. Presuntamente la apelada resultó agredida por Rivera Cepeda y, a causa de ello, sufrió un ataque epiléptico, por lo que tuvo que ser atendida por su hija.

Debido a ello, la apelada acudió a la Arquidiócesis de San Juan y solicitó que se investigara el incidente antes descrito. Como parte de la investigación realizada, el personal de la Arquidiócesis acudió al Colegio. De manera que el Colegio conoció de la querrela. Tiempo después la apelada comenzó a sufrir presiones y trato indebido en su lugar de trabajo por parte de Rivera Cepeda. Debido a ello, presentó una querrela ante la *Equal Employment Opportunity Commission* [en adelante, "EEOC"] por discrimen por nacionalidad en contra del Colegio y su Director Docente. Aproximadamente un mes después el Colegio le notificó que prescindiría de sus servicios.

A raíz de estos eventos, el 20 de enero de 2005, la apelada instó una Demanda de daños y perjuicios en contra de quien fuese su patrono y de su Director Docente. Indicó que fue objeto de agresión, represalias y acoso laboral, por lo que reclamó \$278,000 por concepto de daños y perjuicios, además del pago de la mesada, costas y honorarios de abogados. Los demandados negaron responsabilidad por las actuaciones imputadas.

Tras varios trámites procesales, el 9 y 10 de septiembre de 2014 se celebró la vista en su fondo. Las partes estipularon la mayoría de la prueba documental, así como algunos hechos. Como parte de su prueba, la demandante testificó y, además, incluyó el testimonio de su hija Yurima Pérez Rosell. Por la parte demandada, testificó el codemandado Rivera Cepeda, Sor María Aranzazu Labak, Delia Sánchez Heredia y María de los Ángeles Rosario. No compareció Chanel Mejías Rosario, quien había sido anunciada como testigo por los demandados. A causa de ello, se activó en su contra la presunción contenida en

la Regla 304(5) de Evidencia.² Durante la vista, la demandante informó que había desistido de su reclamación por discriminación nacional al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, y el tribunal la desestimó con perjuicio.

El 3 de febrero de 2015, el TPI dictó Sentencia declarando Con Lugar la Demanda. En consideración de la prueba estipulada y presentada, el TPI determinó los siguientes hechos:³

1. El demandado Colegio Ángeles Custodios es una institución de enseñanza privada bajo la Diócesis de San Juan.
2. La demandante Maritza Rosell Berto trabajó para la parte demandada Colegio Ángeles Custodio desde enero de 1999 hasta junio de 2004. Se desempeñó como maestra de matemáticas en la Escuela Secundaria del mencionado colegio mediante contratos que se firmaban anualmente y su último salario mensual fue de \$1,175.00.
3. El supervisor de la demandante Mariza (sic) Rosell Berto era el Director Docente del Colegio Ángeles Custodios y aquí codemandado Roberto Rivera Cepeda. Del expediente de personal de la demandante no surgen amonestaciones y sus evaluaciones fueron satisfactorias.
4. Además de impartir una clase de matemática, la demandante impartía tutorías a los estudiantes cuyos padres así lo solicitaban mediante un acuerdo privado entre maestra y progenitores o encargados de los estudiantes, en el que no intervenía el colegio aunque las tutorías se brindaban en los predios y facilidades de este último.
5. Para el año académico 2003-2004, la Sra. Delia Sánchez Heredia contrató los servicios de tutorías en matemáticas de la demandante para su hija Chanel Mejías Rosario, a la sazón menor de edad e identificada en el pleito como C.M.R., a dicha fecha estudiante del noveno grado. La joven, a pesar de sus buenas calificaciones en otras materias, tenía dificultades en matemática, por lo que sus notas en dicha materia no eran buenas.
6. La joven recibió las tutorías pero no mejoró significativamente en sus notas de matemáticas, según las expectativas de su señora madre. La demandante, siendo tutora, le brindaba los

² La Regla 304(5) de Evidencia establece como presunción que “[t]oda evidencia voluntariamente suprimida resultará adversa si se ofreciere.” 32 LPRA Ap. VI, R. 304(5).

³ *Sentencia Enmendada*, Ap. HH de la Apelación, págs. 158-161.

exámenes en calidad de maestra. Ante la queja de la señora Sánchez Heredia, el Director del Colegio, Roberto Rivera Cepeda, procedió a intervenir en el asunto.

7. Al continuar el diferendo entre la maestra/tutora y la madre de la entonces estudiante, el señor Rivera tomo la decisión de él sustituir a la demandante como maestra de matemáticas de su salón hogar e impartir él dichas clases y le exigió que le entregase los exámenes previamente ofrecidos y corregidos de dicho grupo.
8. El 6 de abril de 2004, ocurrió un incidente entre la demandante y el codemandado Rivera Cepeda, cuando el mismo se personó en horas del crepúsculo o la noche temprana al hogar de la primera —quien se encontraba acostada por no sentirse bien de salud— para según él, informarle sobre el cambio que él había hecho en el salón hogar, pero según la demandante y su hija, para exigirle a la misma que entregase los exámenes ya corregidos que ella había brindado previamente a su grupo.

Según el demandado, lo que transcurrió fue una tranquila conversación entre él y la demandante en la que la hija de ésta no estuvo presente. Según la demandante y su hija, quien dijo haber estado allí, y de hecho, fue quien recibió al demandado, ante la insistencia de la demandante de que no tenía con ella los exámenes que el demandado señor Rivera le exigía, éste la jamaqueó, gritándole molesto que se los entregara y diciéndole que se verían en el colegio y que se atuviese a “las consecuencias.”

De acuerdo a la demandante y a su hija, como resultado del incidente a la señora Rosell le sobrevino un ataque epiléptico, condición de salud que ella sufre, y tuvo que ser asistida por su hija.

9. La demandante no radicó querrela ante la Policía de Puerto Rico, pero sí radicó una ante la Arquidiócesis de San Juan de la Iglesia Católica, donde solicitó que se investigase la agresión sufrida en su hogar por parte del señor Rivera. La Arquidiócesis investigó el asunto por lo que el Colegio advino a conocimiento de dicha querrela.
10. Luego del incidente del 6 de abril de 2004, el demandado Roberto Rivera Cepeda comenzó a poner todo tipo de presión a la demandante, haciéndole su vida muy incómoda e instándola a que renunciase a su empleo. Incluso llegó a indicarle que “aquí las cosas no se hacen como en tu país” en referencia a su origen cubano.
11. Ante las situaciones que continuó confrontando en su trabajo, el 6 de mayo de 2004 la demandante presentó una querrela ante el *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), por discriminación nacional contra ambos codemandados.

12. Durante este periodo de tiempo, la demandante, abatida, le comentó a las testigos Sor María Aranzazu Labak y Sra. María de los Ángeles Rosario que creía que no iba a trabajar más en el colegio y que le señor Rivera no la quería allí. El 8 de junio de 2004 la demandante fue notificada de que no trabajaría más en el Colegio Ángeles Custodio. A esa fecha en que se le notificó de tal hecho los codemandados tenían conocimiento de que la demandante había radicado querellas tanto ante la Diócesis de San Juan como ante la EEOC.

13. Luego de su despido, la demandante trabajó en el Sistema de Educación Público en los años académicos 2004-2005 y 2005-2006. Concluido el año académico 2005-2006 la demandante no volvió a trabajar. En el año 2008 la demandante fue declarada como incapacitada por la Administración del Seguro Social, por lo que no ha vuelto a poder trabajar desde entonces.

14. Según la demandante, ésta se sintió deprimida luego de su despido del Colegio Ángeles Custodios.

A base de estos hechos, el TPI determinó que procedía la causa de acción por represalias al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *infra*, aquella bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, y los daños reclamados al amparo del artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, *infra*. En específico, dispuso lo siguiente:

No tenemos dudas de que la demandante sufrió un despido injustificado como un acto de represalias por parte del colegio demandado en violación tanto de la Ley 80, *supra*, como de la Ley 115, *supra*. De la misma manera el codemandado Roberto Rivera Cepeda incurrió en un acto culposo de agresión que causó daños a la demandante.⁴

No obstante, ante la reconsideración solicitada por los demandados, el TPI emitió una Sentencia Enmendada en la que eliminó la compensación ordenada bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *infra*. De esta forma, el codemandado Rivera Cepeda quedó obligado al pago de \$10,000 por los daños y perjuicios que ocasionó con la agresión cometida. Mientras, que el Colegio debía satisfacer la suma de \$10,000 por las angustias mentales que el despido injustificado en

⁴ Sentencia Enmendada, Ap. HH de la Apelación, pág. 178.

represalia le ocasionó a la apelada y \$1,300 por honorarios de abogados.⁵ Como la apelada continuó trabajando en otro lugar por determinado tiempo, el TPI dispuso que no procedía el pago de salarios dejados de devengar y tampoco la restitución de empleo, pues ya se había retirado por incapacidad.

El codemandado Rivera Cepeda pagó la totalidad de la suma que le fue impuesta y no apeló el dictamen. Distinto a este, el Colegio, inconforme con lo resuelto, acude ante nos mediante la Apelación de epígrafe. Le atribuye al TPI los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA DE SAN JUAN, AL HABER CONCLUIDO QUE LA APELADA FUE DESPEDIDA Y/O FUE OBJETO DE UN DESPIDO CONSTRUCTIVO.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA DE SAN JUAN, AL HABER CONCLUIDO EN SU SENTENCIA ENMENDADA QUE LA APELADA FUE DESPEDIDA EN VIOLACIÓN A LA LEY DE REPRESALIAS, LEY NÚMERO 115 DEL 1991, 29 L.P.R.A., SECC. 194, ET SEQ, TODA VEZ QUE NO SE CONFIGURARON LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA ELLO.

TERCER ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA DE SAN JUAN, AL HABERLE CONCEDIDO A LA APELADA MEDIANTE SU SENTENCIA ENMENDADA UNA CUANTÍA DE \$10,000.00 POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS ALEGADAMENTE SUFRIDOS POR LA CAUSA DE ACCIÓN DE REPRESALIAS Y \$1,300 POR CONCEPTO DE HONORARIOS DE ABOGADOS POR SER DICHAS COMPENSACIONES IMPROCEDENTES EN DERECHO.

Con el beneficio de los escritos de ambas partes, procedemos a resolver.

-II-

Derecho Aplicable

-A-

En Puerto Rico la responsabilidad derivada de actos u omisiones culposas o negligentes se rige por lo dispuesto en el artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141, el cual dispone que:

⁵ El TPI no responsabilizó vicariamente al Colegio de la agresión cometida por el otro codemandado, pues determinó que este último actuó ilícitamente y lo hizo más bien en función de n interés personal, no relativo a sus funciones.

El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. La imprudencia concurrente del perjudicado no exime de responsabilidad, pero conlleva la reducción de la indemnización.

Para que proceda una acción al amparo del referido artículo es esencial que la parte demandante presente evidencia que establezca: (1) la existencia de una acción u omisión, (2) su antijuridicidad, (3) la culpa o negligencia del agente, (4) la producción de un daño y (5) la relación causal entre la acción u omisión y el daño producido. Tormos Arroyo v. Departamento de Instrucción, 140 DPR 265, 271 (1996); Elba A.B.M. v. U.P.R., 125 DPR 294, 308 (1990). Deberá demostrar “por preponderancia de la evidencia —creída por el juzgador— que el daño emergente fue causado por los actos de negligencia, falta de cuidado o impericia del médico.” Sáez v. Municipio de Ponce, 84 DPR 535, 543 (1962).

El concepto de “culpa o negligencia” ha sido definido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico como “la falta del debido cuidado, que a la vez consiste en no anticipar y prever las consecuencias racionales de un acto, o de la omisión de un acto, que una persona prudente habría de prever en las mismas circunstancias.” López v. Porrata Doria, 169 DPR 135, 151 (2006); Toro Aponte v. E.L.A., 142 DPR 464, 473 (1997). No obstante, dicho deber de anticipar y prever los daños no se extiende a todo peligro imaginable, “sino a aquél que llevaría a una persona prudente a anticiparlo.” Elba A.B.M. v. U.P.R., *supra* a la pág. 309. Esta figura, también conocida como la del buen padre de familia, se refiere a “aquella persona que actúa con el grado de cuidado, diligencia, vigilancia y precaución que exigen las circunstancias.” Nieves Díaz v. Gonzalez Massas 178 DPR 820, 844 (2010). No se requiere que el daño haya sido

previsto de la manera exacta en que ocurrió, es suficiente con que sea una consecuencia natural y probable del acto u omisión negligente. Tormos Arroyo v. Departamento de Instrucción, *supra* en la pág. 276.

Por otro lado, la doctrina de responsabilidad vicaria del Artículo 1803 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRa sec. 5142, establece que la obligación del artículo 1802, *supra*, es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino también por los de aquellas personas por quienes se debe responder. Para que surja la obligación del artículo 1803, *supra*, tiene que existir un nexo jurídico previo entre el causante del daño y el que viene obligado a repararlo. Vélez Colón v. Iglesia Católica, 105 DPR 123, 127 (1976).

-B-

La "Ley de Indemnización por Despido Injustificado", Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 [en adelante, "Ley Núm. 80"], 29 LPRa sec. 185a *et seq.*, tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despidiera a su empleado o empleada, salvo que demuestre una causa justificada para ello. Jusino, et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001). De igual forma, "tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado". *Íd;* citando a Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R., 116 DPR 522, 526 (1985).

El referido estatuto establece en su Artículo 1 que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que sea despedido de su cargo, **sin que haya mediado justa causa**, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. 29 LPRa sec. 185a. Dicha indemnización

se conoce como "mesada" y su cuantía dependerá del tiempo durante el cual el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*; Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 DPR 937, 950 (2011).

En su Artículo 2, 29 LPRA sec. 185b, el citado estatuto tipifica varias causales que se entenderán como justa causa para el despido de un empleado; algunas atribuibles a la conducta del empleado mientras que otras están relacionadas a aspectos económicos de la administración de una empresa. Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, 193 DPR 920, 930 (2015); Romero v. Cabrera Roig, 191 DPR 643, 652 (2014). No obstante, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa, sino que "son solo ejemplos de las posibles causas que constituyen justa causa para el despido". Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, *supra*, citando a Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo, 170 DPR 734, 738 (2007). Ello debido a que el "concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever". Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, *supra*, citando a Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001). Por lo que el Tribunal Supremo ha expresado que la Ley Núm. 80 "no pretende, ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia". *Íd.*

El segundo párrafo del artículo 2, de la Ley Núm. 80-1976, establece 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". Este principio rector es el que analiza el tribunal para determinar si la razón aducida por el patrono constituye una justa causa, en aquellos casos que el patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, *supra*. Es de notar, sin embargo, que el citado estatuto, no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa. Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 543 (1979). La ley admite la extrema sanción de despido aun en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, si dentro de las circunstancias en que se impone, dicho castigo de separación del empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono. *Id.* A tono con tal análisis, , en el caso de Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, *supra*, el Tribunal Supremo recientemente resolvió que el despido de una empleada que incurrió en la primera ofensa de agredir a otra empleada durante horas laborables y en presencia de otros empleados, fue justificado, ello en el contexto de la empresa privada.

Al considerar una primera falta de conducta agresiva por parte del empleado como justa causa para el despido, nuestro más Alto Foro expresó:

[...] [A]unque la Ley Núm.80 "no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio". *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). En esos casos particulares la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces

proceder con el despido]". Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 383 (2011) (citando a Srio. del Trabajo v. ITT, supra, en la pág. 544).

En Torres Solano v. PRTC, 127 DPR 499(1990), validamos una disposición del reglamento de personal de la Puerto Rico Telephone Company que establecía que la agresión de un empleado a otro era justa causa para el despido, aun cuando fuera la primera ofensa del agresor. De esa forma, concluimos que el despido de un empleado que agredió a otro durante horas laborables y frente a sus compañeros fue justificado, dado que el efecto directo de la agresión fue la humillación y el menosprecio de la dignidad humana del agredido y la interrupción de las labores y el funcionamiento habitual de la agencia. Íd., págs. 515-516. Aunque nuestros pronunciamientos fueron en el contexto de empleados públicos cobijados por la Ley de personal del servicio público de Puerto Rico, 3 LPRC sec. 1451 et seq., no encontramos razón alguna para no aplicarlos en igual extensión a los empleados de la empresa privada cobijados por la Ley Núm. 80. El principio subyacente de esa norma es el mismo independientemente del tipo de patrono. Después de todo, la dignidad y seguridad de un empleado público tiene el mismo valor que la de un empleado de la empresa privada. Lo mismo sucede con la protección que el ordenamiento quiere brindar al ambiente y funcionamiento ordenado de los lugares de trabajo.

Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, supra.

De modo que se ha reiterado que, bajo las disposiciones de la referida Ley, constituye justa causa para el despido aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 376-377 (2001); Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR, a la pág. 543. Asimismo, aunque la ley no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 690 (2004).

-C-

La Ley Núm. 115-1991, comúnmente conocida como la "Ley de Represalias" [en adelante, "Ley Núm. 115"], 29 LPRC

sec. 194 *et seq.*, es un estatuto reparador que prohíbe el discrimen contra empleados por motivo de que hayan ofrecido ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, algún tipo de testimonio, expresión, o información oral o escrita. Rivera Prudencio v. Mun. San Juan, 170 DPR 149, 159 (2007); Ocasio v. Kelly Servs., 163 DPR 653, 684 (2005). Esta le reconoce "una causa de acción al empleado que por realizar la actividad protegida es despedido, amenazado o discriminado en el empleo". S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR 345, 361 (2009).

En su artículo 2, la Ley Núm. 115 dispone que:

(a) 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.

(b) Cualquier persona que alegue una violación a [la Ley de Represalias] podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La 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.⁶

Ante una acción de represalias, el esquema probatorio será el siguiente:

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por [la Ley de Represalias] y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado

⁶ 29 LPRA sec. 194a (a) y (b).

deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.⁷

Del inciso citado surge que el empleado tiene dos formas de establecer su caso: (1) probando la violación mediante evidencia directa o circunstancial, o (2) estableciendo la presunción *juris tantum* que provee la ley. S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., supra, en la pág. 362. En cuanto a esta última, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que “[c]uando el trabajador opte por la vía indirecta, éste deberá establecer, por preponderancia de la prueba, un caso *prima facie* de represalia”. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 396 (2011). El empleado deberá alegar que:

(1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. *Íd.*

Con relación al requisito de probar el nexo causal entre la actividad protegida que realizó el empleado y la acción adversa que tomó el patrono, nuestro más Alto Foro judicial acogió el criterio de temporalidad utilizado en la esfera federal. Sobre el particular, ha detallado que:

[I]uego de examinar el Art. 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, encontramos que dicho estatuto, al exigirle al empleado que pruebe que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo, subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, parece establecer que la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso *prima facie* por represalias al amparo de nuestro ordenamiento legal. Lo anterior se desprende fácilmente del significado de la palabra subsiguiente, la cual denota un acto que sigue inmediatamente a aquello que se expresa o sobreentiende. De tal manera, el legislador pretendió que, al establecer su caso *prima facie*, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastara su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Feliciano Martes v. Sheraton, supra, en las págs. 399-400.

⁷ 29 LPRa sec. 194a (c).

Vemos entonces que para establecer un caso *prima facie* de represalias, basta con que el empleado demuestre que:

la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Es decir, para cumplir con el segundo criterio que requiere la Ley Núm. 115, para establecer un caso *prima facie* es suficiente con que se establezca la proximidad temporal. (Énfasis suplido) Rivera Méndez v. Action Service, 185 DPR 341, 446 (2012).

No obstante, el referido foro ha precisado que este análisis de temporalidad solo se utiliza para que el empleado pruebe un caso *prima facie* por represalias. Feliciano Martes v. Sheraton, supra, en la pág. 400. En ese sentido, aclaró que:

no todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de poco tiempo. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, requiriéndose entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagonista en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento de nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso. *Íd.*

Una vez el empleado establezca su caso *prima facie*, le corresponde al patrono "alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido". *Íd.*, en la pág. 400. Si este último logra rebatir la presunción que recae en su contra, el empleado podrá prevalecer si demuestra, por preponderancia de la prueba, factores adicionales, como los antes expuestos, en cuanto a que las razones manifestadas por el patrono eran meros pretextos. *Íd.*, en la pág. 446. Cabe señalar que las disposiciones de la Ley Núm. 115 no protegen a un empleado por el mero hecho de haber sido objeto de

represalias en relación a su desempeño en el empleo. S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., *supra*, pág. 367.

-D-

Como tribunal apelativo no debemos intervenir con las determinaciones del tribunal de instancia en ausencia de error manifiesto en la apreciación de la prueba, pasión, prejuicio o parcialidad. Rodríguez et als v. Hospital, et als, 186 DPR 889, 908-909 (2012). En cuanto a la apreciación de la prueba, se le reconoce gran deferencia al foro primario ya que fue quien tuvo la oportunidad de evaluar el comportamiento de los testigos y sus reacciones. Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 42.2; Monllor Arzola v. Sociedad de Gananciales, 138 DPR 600, 610 (1995). En lo pertinente la regla 42.2 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone que:

Las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos.

Es norma firmemente establecida en nuestro ordenamiento jurídico que al evaluar las determinaciones de hechos realizadas por el tribunal de instancia, fundamentadas, a su vez, en la prueba pericial y documental ofrecida, este tribunal está en igual posición de evaluarlas y hacer sus propias conclusiones. Rodríguez Cancel vs. A.E.E., 116 DPR 443, 450 (1985). Como corolario, estamos facultados para adoptar nuestro propio criterio en cuanto al valor probatorio de ese tipo de evidencia "y hasta descartarla aunque resulte técnicamente correcta". Dye-Tex P.R., Inc. v. Royal Ins. Co., 150 DPR 658, 662-63 (2000).

En consideración de la normativa expuesta, resolvemos.

-III-

En su primer señalamiento de error, el Colegio arguye que de la Sentencia apelada no surge determinación de hecho o conclusión de derecho alguna relativa a que en algún momento se materializó el despido constructivo de la señora Rosell Berto. En su segundo señalamiento, alega que tampoco se constituyeron los requisitos prescritos en la Ley de Represalias y que, por ende, el TPI incidió al concluir que la apelada fue despedida en violación a esta. Por último, cuestiona en su tercer señalamiento de error el pago por concepto de los daños ocasionados y los honorarios de abogado que el TPI le impuso.

Por estar estrechamente relacionados, los discutiremos en conjunto. Así pues, nos corresponde dirimir si en este caso quedó demostrada la ocurrencia de un despido constructivo en contra de la apelada, si su despido estuvo justificado, si fue objeto de represalias y si procedían los remedios ordenados.

-A-

De entrada, es importante resaltar que el único demandado que recurre es el Colegio, pues el señor Rivera Cepeda, Director Docente de dicha institución educativa, acató la Sentencia apelada. Mediante el referido dictamen, el TPI responsabilizó a Rivera Cepeda por los daños que le ocasionó a la apelada tras agredirla durante su visita a la residencia de esta el 6 de abril de 2004 en horas de la noche. Por tales hechos, se le impuso el pago de \$10,000, los cuales satisfizo. Aclarado lo anterior, procedemos a resolver.

En cuanto al primero de los errores alegados, debemos aclarar que este caso no envuelve un despido constructivo, distinto a lo que plantea el Colegio en su recurso. Es por ello

que el TPI nada dispuso al respecto en la Sentencia que es objeto de esta apelación. Puesto que es en dicha premisa errada que el Colegio fundamenta su primer señalamiento de error, disponemos, sin mayor discusión, que este no se cometió.

-B-

El presente caso se suscitó ante el aparente despido injustificado de la señora Rosell Berto como maestra a tiempo regular de matemáticas de la Escuela Secundaria del Colegio. De los hechos que el foro judicial primario determinó probados, y que el Colegio no logró refutar, surge que durante el tiempo que la apelada laboró en el Colegio, nunca fue objeto de quejas y sus evaluaciones siempre resultaron positivas. Aun así, y estando vigente el contrato de empleo que le había sido renovado anualmente desde que comenzó a laborar allí en enero de 1999, fue retirada de su salón de clases ante el reclamo de la madre de una de sus alumnas a las cuales brindaba tutorías de matemáticas. Ello ocurrió durante el año académico 2003-2004. La madre, inconforme con el desempeño de su hija en la clase de matemáticas, había contratado los servicios de tutorías de la apelada, quien se las proveyó fuera de horas laborables en las instalaciones del Colegio, según estaba permitido. Esta, al ver que su hija no mejoró su desempeño en dicha materia, acudió donde el señor Rivera Cepeda, Director Docente del Colegio, quien decidió sacar a la apelada del salón de clases y sustituirla como maestra de matemáticas en el grupo que estaba la menor.

Más adelante, el 6 de abril de 2004, Rivera Cepeda acudió a la residencia de la apelada en horas de la noche para reclamarle la entrega de ciertos exámenes corregidos que esta

había distribuido en el salón de clases de la menor. Entre estos surgió un incidente en el cual el codemandado agredió físicamente a la apelada. Debido a ello, el TPI le impuso a Rivera Cepeda el pago de la suma antes aludida por los daños que le ocasionó a la apelada al agredirla. Este decidió no apelar la Sentencia y realizó el pago ordenado.

Ahora bien, como resultado del incidente que se suscitó en el hogar de la apelada, esta radicó una querrela ante la Arquidiócesis de San Juan. Dicho foro acudió al Colegio como parte de su investigación, por lo que conocía del proceso instado por la apelada. Ante un ambiente de trabajo que resultaba desfavorable para la apelada, dadas las continuas presiones del codemandado Rivera Cepeda para que esta renunciara y accediera a sus reclamos, el 6 de mayo de 2004, un mes después del incidente en su residencia, la apelada instó una segunda querrela en contra de los demandados. Esta vez, ante la EEOC por discrimen por nacionalidad. Aproximadamente un mes después, el 8 de junio de 2004, el Colegio le notificó a la apelada que no renovarían su contrato de empleo para el siguiente año.

La prueba provista no avala que la apelada hubiese renunciado a su empleo. De esta surge que la razón por la cual cesó sus funciones en el Colegio es que este decidió no renovar su contrato de empleo a tan solo un mes de que la apelada instó una segunda querrela en su contra ante un foro administrativo pertinente. El TPI concluyó que entre la apelada y el Colegio existía una relación empleado-patrono con visos de continuidad. Tal relación no ha sido cuestionada en este recurso. No obstante, es evidente que entre las partes existió una relación de patrono-empleada y no una de contratista

independiente. La apelada llevaba cinco (5) años consecutivos trabajando para el Colegio, por lo que mantenía una expectativa razonable de continuidad en su empleo. Es por ello que nos corresponde determinar si la no renovación de su contrato constituyó un despido injustificado.

Al analizar la situación al amparo de la Ley Núm. 80, coincidimos con el TPI en que el Colegio, como patrono, no justificó el despido de la apelada. El Colegio no logró establecer que su exempleada, la aquí apelada, hubiese incurrido en alguna de aquellas circunstancias esbozadas en el artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, ni en cualquiera otra que justificara su despido.⁸ No vemos cómo el despido de una maestra, cuya estudiante de tutorías no obtuvo el desempeño

⁸ El referido artículo 2, *supra*, reconoce como causas justificadas 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. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección. (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. No 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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

esperado por su madre en la clase de matemáticas, contribuyó en forma alguna a la ordenada marcha y al buen funcionamiento del Colegio. Por tanto, no se justifica. Toda vez que del expediente no surge justificación alguna para el despido, sin duda se trató de un acto de represalia en contra de la apelada que ocurrió a tan solo un mes de que instara una segunda querrela en contra de su patrono.

Como se sabe, la Ley Núm. 115, *supra*, protege a todo empleado que provea algún tipo de testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico de que sea despedido, amenazado o discriminado por su patrono. Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, supra; Ocasio v. Kelly Servs., supra; S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., supra. En el presente caso, la apelada demostró que tras incurrir en una práctica protegida —o sea, cuando acudió ante la Arquidiócesis y la EEOC— el Colegio decidió no renovar su contrato de empleo sin razón justificada alguna. Se trató de un despido directo que ocurrió a solo un mes de que esta acudiera ante le EEOC. De esta forma, la apelada logró establecer su caso *prima facie*. Como corolario, el Colegio venía obligado a establecer la existencia de justa causa para el despido, pero no lo hizo.

Evaluado el derecho aplicable, ante la ausencia de justa causa para el despido, y la proximidad del tiempo entre la actuación protegida y las consecuencias que ello acarreó, evidentemente se trató de un despido por represalias. Así lo determinó el TPI. Coincidimos. La prueba recibida y creída por el juzgador de los hechos, avala tal conclusión. Por la parte apelada, dicha prueba consistió en el testimonio de la apelada, que luego fue corroborado por el de su hija. Mientras que el de

la parte apelante se circunscribió mayormente al del señor Rivera Cepeda, quien acató lo resuelto por el foro judicial primario, y en el de unas personas que no pudieron precisar alguna causa justa para el despido de la apelada.

La credibilidad que merece un testigo no está determinada solo por el contenido de la declaración y su conformidad con la experiencia humana y el sentido común sobre la manera en la que lógicamente se comportan las personas y suelen desarrollarse los acontecimientos. También es fruto de la manera en que se comporta un testigo al declarar. Los ademanes, los gestos, las pausas, el tono de voz, los silencios, entre otras cosas, no pueden apreciarse en toda su magnitud desde un estrado apelativo. Por tal razón, los tribunales de apelaciones no variarán las determinaciones de hechos de un juzgador de instancia a menos que medie pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto. Véase, Regla 42.2 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, *supra*; Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR, 175 DPR 799, 817 (2009); Trinidad v. Chade, 153 DPR 280, 291 (2001). Por el contrario, esa norma de autolimitación cede cuando “un análisis integral de [la] prueba cause en nuestro ánimo una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que se estremezca nuestro sentido básico de justicia; correspondiéndole al apelante de manera principal señalar y demostrar la base para ello”. Pueblo v. Cabán Torres, 117 DPR 645, 648 (1986).

En esta indagación debemos dar deferencia a la forma en que el foro primario dirimió la credibilidad de los testigos. No se nos han mostrado razones para intervenir con su criterio. Quedó demostrado que la apelada fue agredida y luego despedida injustificadamente como represalia por las

actuaciones protegidas antes descritas. Dicho proceder no tiene cabida en nuestro ordenamiento jurídico y amerita los remedios provistos.

La prueba provista le fue suficiente al juzgador de los hechos para estimar en \$5,000 las angustias mentales que sufrió la apelada a causa del despido injustificado del cual fue objeto como represalia por incurrir en actividades protegidas. La apelada testificó que sufrió de depresión tras el incidente en su residencia y su eventual despido, que quedó afectada emocionalmente, al igual que en su desempeño en el salón de clases. Consecuentemente se retiró. El artículo 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, establece que la responsabilidad del patrono en relación a los daños ocasionados es el doble de la valoración de daños que haga el TPI. Por tanto, el pago correspondiente en relación a tales fines era de \$10,000 (\$5,000 x 2). Así lo determinó correctamente el TPI. No vemos razones para interferir con el remedio conferido. La parte apelante tampoco ha provisto razones por las cuales debamos dejar sin efecto el pago de los honorarios de abogados que se le impuso.

Por las razones expuestas, procede confirmar la Sentencia Enmendada apelada. No se cometieron los errores alegados.

-IV-

En mérito de lo anterior, **CONFIRMAMOS** el dictamen apelado. .

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

