

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL CAROLINA-HUMACAO
PANEL X

GUADALUPE TORRES
VÁZQUEZ

Apelante

v.

PUERTO RICO DENTAL
CARE PROFESSIONAL
CORPORATION

Apelada

KLAN201600859

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala de Carolina

Civil. Núm.
F PE2014-0314
(408)

Sobre:
Discrimen por
Represalias

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Jueza Grana Martínez y el Juez Bonilla Ortiz.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2016.

I.

Compareció ante nosotros Guadalupe Torres Vázquez (la apelante, la demandante o Torres Vázquez) para pedirnos revocar una Sentencia mediante la cual el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina (foro primario, o foro apelado), declaró "No Ha Lugar" la reclamación en contra de su patrono por alegadas represalias en el trabajo.

II.

En julio de 2014, Torres Vázquez presentó una Demanda en contra de su patrono, Puerto Rico Dental Care Professional Corporation (el apelado, el patrono, o el dentista), al amparo de la Ley 115 del 20 de diciembre de 1991, según enmendada (29 LPRA sec. 194 *et seq.*), mejor conocida como "Ley de Represalias" (Ley 115). La demandante sostuvo que el 18 de

diciembre de 2013 presentó una querrela en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento del Trabajo) por alegadas violaciones en el pago de horas extra, así como pago tardío del bono de navidad, lo que desencadenó una investigación en las oficinas de su patrono. Alegó que, a raíz de dicha investigación, el dentista empezó a amonestarla por medio de memorandos que le imputaban conductas impropias y, efectivo al 30 de junio de 2014 le redujo la jornada de tiempo completo a tiempo parcial.

Según sostuvo la demandante, su patrono incurrió en discrimen por represalia debido a la querrela presentada ante el Departamento del Trabajo. En virtud de ello reclamó, entre otros, la restitución de las horas que solía trabajar, y daños y perjuicios.

El patrono negó haber incurrido en actos discriminatorios, y más bien alegó haber brindado múltiples oportunidades para que la demandante mejorara su conducta y rendimiento. Sostuvo que Torres Vázquez incumplió con las normas del manual de conducta de la empresa, lo cual se documentó en memorandos cursados entre el 2013 y el 2014. Además, presuntamente, no demostró capacidad para llevar a cabo los casos de ortodoncia, por lo que se reorganizaron sus labores.

El juicio en su fondo se llevó a cabo los días 2 y 3 de marzo de 2016. Entre la prueba documental estipulada que se dirimió en el juicio se encontraron las cartas y memorandos que el dentista entregó a la demandante, con las siguientes fechas: 13 de agosto y 18 de diciembre de 2013; 17 de enero, 26 de mayo, 18 de junio y 3 de julio de 2014. En la primera carta,

entregada varios meses antes de radicarse la querrela en el Departamento del Trabajo, se indicaba lo siguiente:

Sirva la presente para documentar violaciones serias según lo dispone el manual de empleados en su sección de Procedimiento de Disciplina Progresiva.

Como es de su conocimiento sus ejecuciones y actitud desplegadas en las últimas semanas, reflejan un patrón de conducta que es inaceptable que trastoca no solamente el ambiente laboral, sino el curso normal de los trabajos de la oficina.

El más reciente ocurrió en el día de ayer, cuando usted, cuestionó mis instrucciones, surgiendo comentarios inaceptables en clara violación a las disposiciones que contiene el Manual antes expresado.

Ya anteriormente se le había notificado verbalmente de su proceder al cuestionar las directrices, lo cual es inaceptable. Razón por la cual procedemos a suspenderla de empleo y sueldo por dos días laborables comenzando en 18 y el día 20 de diciembre de 2013.

Le exhortamos a que tome acción correctiva sobre la conducta antes mencionada ya que de volver a incurrir en dicha falta estaremos obligados a implementar otro tipo de remedio el cual incluso podría conllevar su despido.

En espera de una reacción positiva de su parte¹.

Por medio de la carta del 18 de diciembre de 2013, el patrono evidenció la entrega de un cheque a por concepto del pago de una semana de trabajo, y le recordó a la demandante que ese día, así como el 20 de diciembre, eran los que no podía ir a trabajar a la oficina. Además, le exhortó a que "estas situaciones queden en el pasado, y poder seguir trabajando por mucho tiempo"².

La advertencia del 17 de enero de 2014 sirvió para hacer constar el haber tenido lugar una reprimenda verbal "por haber llegado tarde de

¹ Véase exhibit 3, págs. 56 - 57 del Apéndice del escrito apelativo. (Carta del 13 de agosto de 2013)

² Véase exhibit 4, pág. 58 del Apéndice del escrito apelativo.

almuerzo"³, mientras que en el memorando del 26 de mayo del mismo año se le imputó una "violación seria" al Manual del Empleado", por haber emitido "unos comentario impropios", que causaron "malestar entre el grupo de trabajo". En el memorando se le advirtió o siguiente: "de no superar las fallas aquí advertidas, nos veremos obligados a tomar acciones disciplinarias conforme al Manual del Empleado, siendo el despido la medida correctiva"⁴.

En la carta del 18 de junio de 2014, se le pedía que firmara la hoja de asistencia para el período correspondiente a la semana del 21 al 27 de mayo⁵. Finalmente, en el Memorando de Acción Correctiva del 3 de julio de 2014 se hizo referencia a una violación al Manual de Empleados por "estar ingiriendo alimentos en horas laborables sin autorización para esto". En esta última comunicación se resaltó la intención de "agotar todas las alternativas antes de prescindir de sus servicios, a los fines de provocar una reacción positiva que redunde en beneficios tanto para usted, como para la oficina"⁶. Además, se le exhortó a tomar en consideración "las múltiples oportunidades que se le han brindado y a su vez realice su mejor esfuerzo en ánimos de poder superar el patrón de conducta que está afectando su desempeño"⁷.

En cuanto a la prueba testifical, la demandante sometió el testimonio de seis personas, incluido el suyo, así como el de una paciente (Raiza Paulino), una excompañera (Sandra Valentín), y tres compañeros de

³ Véase exhibit 5, pág. 59 del Apéndice del escrito apelativo.

⁴ Véase exhibit 6, págs. 60 - 61 del Apéndice del escrito apelativo.

⁵ Véase exhibit 7, pág. 62 del Apéndice del escrito apelativo.

⁶ Véase Exhibit 8, pág. 63 del Apéndice del escrito apelativo.

⁷ Íd.

trabajo (Janice Navarro, Neisha Cruz, y Winston Álvarez). Por el demandado testificaron él, sus secretarias, Mónica Claudio y Gisselle Pérez; y Aymée Acevedo, del Departamento del Trabajo.

Raiza Paulino aseguró que ella recibía servicios dentales y de ortodoncia en la empresa demandada; en cuanto a lo dental siempre pedía que Torres Vázquez la ayudara, mientras que en ortodoncia la atendía otra persona⁸. Según relató, el 25 de mayo de 2015, ella se estaba atendiendo una limpieza dental con la demandante, y cuando pasó con el dentista, éste le dijo que la próxima vez se tenía que atender con otra asistente dental⁹, lo cual le sorprendió¹⁰. Al ser conainterrogada, reafirmó que Torres Vázquez sólo le hacía limpieza dental, que ella no trabajaba ortodoncia¹¹.

Los tres compañeros de trabajo de la demandante coincidieron en afirmar que no existe en la empresa "coffe breaks", o recesos para tomar meriendas, y que el único período para tomar alimentos es la hora de almuerzo¹². De otro lado, **Neisha Cruz** aclaró que el dentista no le había dado directriz alguna en relación a Torres Vázquez¹³. También describió un "ambiente hostil" en el trabajo, el cual no se debía al dentista, quien siempre las saludaba bien, sino que era más bien producto de **la actitud de la demandante, quien incluso cantaba mientras el doctor hacía los**

⁸ Véase transcripción del juicio en su fondo, págs. 15 - 17.

⁹ Específicamente, con "Neisha" (Neisha Cruz), quien según surge más adelante en la transcripción del juicio, era una asistente dental que brindaba apoyo en los trabajos de ortodoncia, y era quien tenía más conocimiento en ello. Véase transcripción del juicio en su fondo, págs. 41 y 106 - 107.

¹⁰ Véase transcripción del juicio en su fondo, págs. 17 - 18.

¹¹ Íd., págs. 19 y 24.

¹² Íd., págs. 39, 58, 101 - 102.

¹³ Íd., págs. 57 - 58.

exámenes médicos¹⁴. Al respecto acotó que “[c]on todo y eso, él la saluda, igual que a todas nosotras, y con todo y eso una actitud muy negativa...”¹⁵.

Al ser contrainterrogada, Neisha Cruz describió la conducta de Torres Vázquez de la siguiente manera: “Al principio era normal con todo el mundo, por lo menos, conmigo súper bien, hablaba conmigo normal, yo nunca tuve nada en contra... encontronazos ni nada negativo, pero desde que tengo conocimiento que se dio esta situación así, como superioridad, y mirando a uno por el hombro, y mirando a uno serio...”. Además, indicó que la demandante se la pasaba cantando o tarareando, y decía comentarios entre dientes cuando pasaba alrededor de sus compañeros con actitud desafiante y de burla¹⁶.

La percepción de Neisha Cruz es que Vázquez Torres se burlaba del físico de las personas, y hacía comentarios inadecuados que provocaban un ambiente tenso¹⁷. Describió el ambiente hostil de la siguiente manera:

... todo el tiempo uno pues teniendo conversaciones con alguien y pasar “ja ja ja ja”, como que sonreírse e interrumpir, siempre hacer algo como para que la otra persona busque o dar queja o estar en la misma dinámica, que normalmente no es algo que uno pues debe estar así en una oficina... ha cambiado bastante, porque al principio no era así, todo normal, cada vez que hacía sus funciones, y pues sí, he notado esas diferencias, que entiendo yo que han afectado mucho la labor, e igual la unión como grupo de los trabajadores de esa compañía¹⁸.

La testigo también indicó que Torres Vázquez trabajaba en la tarde, usualmente hasta las cinco.

¹⁴ Íd., pág. 65.

¹⁵ Íd.

¹⁶ Íd., págs. 69 y 71.

¹⁷ Íd., págs. 73 - 75.

¹⁸ Íd., pág. 76.

Según aseguró, cuando llegaba la hora de salida se iba aun si tuviera atendiendo a un paciente¹⁹.

En su turno de declarar, **Torres Vázquez** explicó que comenzó a trabajar a tiempo parcial, que más adelante el dentista le ofreció una jornada a tiempo completo, pero que nunca llenó un contrato para trabajar la jornada completa²⁰. Acudió al Departamento del Trabajo el 18 de diciembre de 2013 para querrellarse contra su patrono porque tenía dudas en cuanto a las horas extra que éste le pagaba, así como por habersele entregado el bono de Navidad el 16 de diciembre de 2013, pero con fecha de 14 de diciembre²¹.

La demandante narró que, como parte de la investigación, el 22 de mayo de 2014 el Departamento del Trabajo visitó la oficina del dentista. Cuatro días después de esa visita su patrono le entregó un memorando de acción correctiva, y el 28 de junio le entregó una nueva amonestación²². Según indicó, más adelante, el 16 de julio de 2014, que fue el día en que se le emplazó sobre la Demanda de autos, él no la dejó ponchar y le dijo que ese día no iba a trabajar²³.

De otro lado, Torres Vázquez aseguró que el dentista le decía que ella era una mala influencia para los empleados de la oficina, y que tenía algo que hacía que les cayera mal a éstos. Según describió, su patrono la mandaba a callar y cuestionaba su trabajo frente a los pacientes, y ella no podía reírse ni hacer nada, pues él la mantenía en su área de trabajo

¹⁹ Íd., pág. 77.

²⁰ Íd., pág. 119.

²¹ Íd., págs. 120 - 121. Compete aclarar que ese año el 15 de diciembre cayó un domingo.

²² Íd., págs. 128 - 129.

²³ Íd., pág. 178.

todo el tiempo²⁴. Aseguró que, como parte de las represalias en su contra, no podía hablar con nadie "si no es de trabajo", y que nadie le dirigía la palabra²⁵.

Al ser conrainterrogada, la demandante reconoció que el único contrato que firmó con el dentista era del 2012, el cual era para trabajar a tiempo parcial, y sólo contemplaba una hora de alimentos²⁶. También aceptó que el manual de empleados sólo hablaba de una hora para tomar alimentos, y no de un turno de meriendas²⁷. Sobre esto último reconoció que uno de los "warnings" que le dieron fue por comer en horas de trabajo, en específico, por haber dejado a un paciente para irse a comer²⁸. Además, aceptó que la investigación del Departamento de Trabajo dio como resultado que no hubo violaciones por parte de su patrono²⁹.

Indicó que su patrono "muy pocas veces" la ha corregido por un desempeño negligente³⁰. Según sostuvo, su trabajo se centra en los "pacientes regulares de limpieza, de restauraciones, de prótesis", por ser lo que sabe hacer³¹. Por ello, cuando no tiene pacientes regulares se queda en su área de trabajo hasta que lleguen y poder trabajar con ellos³².

De otro lado, Torres Vázquez aceptó que cuando comenzó con el dentista, en el consultorio se trabajaban los días jueves, luego ese día de trabajo se eliminó

²⁴ Íd., págs. 135 - 136.

²⁵ Íd., pág. 149.

²⁶ Íd., págs. 183 - 184, y 190 - 191.

²⁷ Íd., pág. 184.

²⁸ Íd., pág. 185.

²⁹ Íd., pág. 189.

³⁰ Íd., pág. 204.

³¹ Íd., págs. 204 - 205.

³² Íd., pág. 205.

"a todos"³³. También reconoció que no sometió evidencia para corroborar la depresión y otros alegados malestares³⁴. Justificó ello por razón de que no le fue solicitado.

Sometido el caso por la demandante, **el patrono** explicó que Torres Vázquez ha trabajado para él en dos momentos, una vez de 2007 a 2008, y la segunda desde el 2012 hasta la actualidad³⁵. Sostuvo que en el 2012 decidió contratarla "part time" por ayudarla, ya que ella llegó llorando a su oficina a decirle que tenía problemas económicos y podía perder su casa³⁶.

El dentista detalló que la demandante desempeñaba el puesto de "asistente dental", en tiempo parcial. En un momento trabajó "full time" porque los pacientes de ortodoncia empezaron a aumentar, y él le pidió que lo ayudara³⁷. Sin embargo, nunca se modificó el contrato³⁸ y, como ella no lo ayudaba en el área de ortodoncia y su gran volumen de pacientes es de ortodoncia, se le redujeron las horas para que trabajara lo originalmente acordado³⁹.

Según sostuvo el patrono, la demandante solía ser una asistente normal. Sin embargo, luego de radicar las querellas eso cambió. Al respecto, narró lo siguiente: "empezó con un cambio de conducta tremendo, el cual yo no podía manejar, no había forma, no le podía hablar, si le decía algo tenía que ser a través de su abogado, y todo buscando a ver qué memo le hacía ese día"⁴⁰. Describió su actitud como "agresiva" y "no

³³ Íd., págs. 207 y 215.

³⁴ Íd., pág. 208.

³⁵ Íd., pág. 221.

³⁶ Íd., págs. 222 - 223.

³⁷ Íd., págs. 228 - 229.

³⁸ Íd., págs. 229 - 230.

³⁹ Íd., págs. 230 - 231.

⁴⁰ Íd., pág. 233.

cooperadora". A manera de ejemplo señaló que cuando se acerca la hora de salida hace las limpiezas rápido, o se para y se va⁴¹. También va al baño "a hacer tiempo", para que otra persona agarre al paciente⁴².

El dentista aseguró haberle dado oportunidades a Torres Vázquez para que mejorara, pero llegó un momento en que ella incluso le viraba la cara y se iba, o le decía que tenía que hablar con su abogado⁴³. En cuanto a las alegaciones en su contra, aceptó haberle dicho a Torres Vázquez que no cantara, porque a veces eso le impedía escuchar a los pacientes, y entendía que a éstos no les gusta "mientras están hablando de su boca, que la otra persona esté cantando"⁴⁴. Negó haberle prohibido a su empleada que se riera, o que le dijera que es una mala influencia⁴⁵. Destacó no poder hablar con ella, "porque enseguida aparece la palabra abogado", y ni siquiera puede comunicarse con ella a través de asistentes⁴⁶.

Al ser conainterrogado, reconoció que la demandante trabajó a tiempo completo por casi dos años, antes de que se le redujeran las horas⁴⁷. Destacó que el área de ortodoncia era vital para su práctica dental; ello, porque un paciente regular va dos veces al año, mientras que el de ortodoncia va doce veces⁴⁸.

Por su parte, **Aymée Acevedo**, investigadora del Negociado de Normas del Trabajo, testificó que la querrela impuesta en contra del dentista "quedó en negativo" en lo que respecta a las horas extra, pues

⁴¹ Íd., pág. 234.

⁴² Íd., pág. 274.

⁴³ Íd., pág. 236.

⁴⁴ Íd., pág. 237.

⁴⁵ Íd., págs. 237 - 238.

⁴⁶ Íd., pág. 238.

⁴⁷ Íd., pág. 261.

⁴⁸ Íd., pág. 273.

no se le adeudaba nada a Torres Vázquez por ese concepto. En cuanto al bono de Navidad se le impuso una multa por pago tardío, por haberlo pagado el 16 de diciembre, en lugar del 15 que era cuando correspondía⁴⁹.

La secretaria **Mónica Claudio** aseguró que la conducta de Torres Vázquez en la oficina es "irrespetuosa" y "burlona"⁵⁰. Según explicó, es "[b]urlona en el sentido, ella nos pasa (por) el lado, se nos ríe en la cara a carcajadas, hace comentarios fuera de lugar"⁵¹. A manera de ejemplo, describió lo siguiente: "una vez la esposa del doctor nos iba a llevar a comer, estábamos celebrando algo de la oficina, no recuerdo en este momento, se le invitó a ella, y el comentario de ella fue que el cerdo aunque usted lo saque del mercado sigue siendo cerdo...". También detalló que buscaba peleas con otros empleados, y que se burlaba de la apariencia física de éstos⁵².

Según Mónica Claudio, antes la conducta de Vázquez Torres "era amiga de todo el mundo en la oficina", pero luego su comportamiento fue cambiando poco a poco con todos, hasta que les dejó de hablar y se les burlaba⁵³. Sostuvo que el cambio se dio a raíz de que la querrela en el Departamento del Trabajo no se resolviera a su favor⁵⁴.

Al ser conrainterrogada, Mónica Claudio aclaró que ella fue objeto de una reducción de horas de trabajo, pues el dentista eliminó los jueves como día

⁴⁹ Íd., págs. 290 - 292.

⁵⁰ Íd., pág. 298.

⁵¹ Íd., pág. 299.

⁵² Íd., págs. 300 - 301.

⁵³ Íd., pág. 302.

⁵⁴ Íd., pág. 304.

de trabajo⁵⁵. Luego fue confrontada con las tarjetas de asistencia de Torres Vázquez e identificó 22 días, entre el 21 de enero y el 8 de abril de 2014, en que la demandante se quedó en la oficina después de las 5:00 p.m.⁵⁶.

La también secretaria **Gisselle Pérez** describió la conducta de Torres Vázquez como "totalmente irrespetuosa", y aseguró que ésta "no sigue instrucciones". A manera de ejemplo, puntualizó que "cuando ella llega en la tarde, el doctor la saluda, o ella lo ignora o dice... canta, y dice 'la negra tiene tumba'o', cosas así"⁵⁷. Indicó que hay veces en que el dentista la manda a hacer algo, como ortodoncia, y ella no quiere⁵⁸. También señaló que pasaba al lado suyo y se echaba a reír en forma burlona⁵⁹.

Tras analizar la prueba ante sí, el foro primario emitió una Sentencia en la que incluyó 52 determinaciones de hechos. Indicó que el testimonio del patrono le mereció entera credibilidad "por su forma de expresar y manejo de su cuerpo al testificar"⁶⁰. Sobre el particular destacó lo testificado por éste en cuanto a lo siguiente: 1) la conducta de la querellante estaba creando un ambiente hostil en el trabajo; 2) cuando hubo exceso de trabajo el dentista le concedió un tiempo completo a la querellante, pero a manera de destaque provisional por necesidad, pues ella todavía figuraba como una empleada a tiempo parcial; 3) como la querellante no quería e insistía en no hacer ortodoncia, el patrono

⁵⁵ Íd.

⁵⁶ Íd. págs. 306 - 308.

⁵⁷ Íd., págs. 316 - 317.

⁵⁸ Íd., pág. 317.

⁵⁹ Íd., pág. 319.

⁶⁰ Véase determinación de hecho núm. 42, pág. 5 de la Sentencia apelada, pág. 13 del Apéndice del escrito apelativo.

no tuvo otro remedio que bajarle las horas y ponerla a trabajar a tiempo parcial, que es el único contrato firmado con la querellante; 4) El dentista le redujo horas de trabajo a todo su personal al eliminar el día jueves de la jornada.

El foro primario también otorgó credibilidad a quienes declararon que la conducta hostil de la querellante es lo que ha provocado que los otros empleados no puedan comunicarse con ella. También dio por cierto que el dentista trató, sin éxito, que la querellante mejorara su comportamiento. A tal efecto, destacó el hecho de que el patrono hubiera documentado las acciones correctivas mediante cartas y/o memorandos en las siguientes fechas: 29 de junio, 13 de agosto y 18 de diciembre de 2013⁶¹; 26 de mayo, 18 de junio y 3 de julio de 2014.

Apoyándose en lo antes indicado, el foro primario resaltó que “[e]n el caso de autos no ha habido despido de clase alguno, la querellante todavía trabaja con el querellado, y tal como testificó el patrono, rebajó a la querellante al único puesto que siempre tuvo y el cual firmó, que fue uno de tarea parcial”⁶². Además determinó que, bajo el escenario narrado por los testigos, “[t]odas y cada una de las amonestaciones que se le dieron a la querellante fueron merecidas”⁶³.

El foro primario concluyó que el patrono no actuó discriminatoriamente y menos aún en violación de la ley. En consecuencia, desestimó la de Demanda.

⁶¹ En la Sentencia se indica 18 de diciembre de 2014, pero del expediente surge que el memo en cuestión fue del 2013.

⁶² Véase pág. 9 de la Sentencia apelada, pág. 17 del Apéndice del escrito apelativo.

⁶³ Véase pág. 10 de la Sentencia apelada, pág. 18 del Apéndice del escrito apelativo.

Inconforme, Torres Vázquez acudió ante nosotros. Imputó al foro primario la comisión de los siguientes dos errores: 1) Hacer determinaciones de hecho carentes de veracidad y desvinculadas con la prueba documental y testifical presentada, y omitir determinaciones de hecho fundamentales sostenidas por dicha prueba; 2) Desestimar la querrela sosteniendo que no se probaron los elementos constitutivos de la causa de acción por represalia.

Como apoyo a su postura, Torres Vázquez planteó que no podía pasarse por alto el hecho de que, el haberse ejercido por casi dos años un trabajo a tiempo completo, tuvo el efecto de enmendar el contrato. También cuestionó la falta de especificidad de los memorandos de acción correctiva. Ello, pues aunque en uno se le imputaban "comentarios impropios", no se especificaba cuáles habían sido éstos. Además, en otro se le imputó el hecho de ingerir alimentos en el área de trabajo fuera del horario para ello, pero presuntamente el Manual de Empleados no lo prohíbe expresamente, además que la conducta imputada se realizó en un momento en que no habían pacientes que atender.

El apelado presentó su oposición. Puntualizó que las amonestaciones a Torres Vázquez comenzaron aun antes de que ésta radicara la querrela en el Departamento del Trabajo, la primera en agosto de 2013. Destacó que el patrono no despidió a la apelante ni llevó a cabo acciones extraordinarias a pesar de sus múltiples y consistentes violaciones a las normas de trabajo. Recalcó también que la empleada no presentó evidencia alguna de trato diferenciado en

comparación con otros compañeros de trabajo, y no demostró un caso al amparo de la Ley 115, *supra*.

Contamos con el beneficio de la comparecencia de las dos partes. Tras haber analizado en detalle el expediente del caso, y con el beneficio de la transcripción de la prueba pasamos a exponer el Derecho aplicable para atender las controversias ante nuestra consideración.

III.

A. La Ley 115 y las represalias en el empleo

La Ley 115, *supra*, prohíbe a todo patrono "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". (29 LPRA sec. 194a). Sin embargo, la protección ofrecida por esta ley no es absoluta.

Para que se configure una causa de acción al amparo de la Ley 115, *supra*, el empleado deberá establecer *prima facie*, ya sea con evidencia directa o indirecta, que participó en una actividad protegida por la Ley 115, *supra*, y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado. *Íd; Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). Para establecer *prima facie* un caso de represalia es necesario probar que el empleado: (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria o adversa por parte del patrono; (3) **existe nexo causal entre la conducta protegida y**

la acción disciplinaria o adversa del patrono.

Feliciano Martes v. Sheraton, supra, pág. 393 - 394; C. Zeno Santiago, *Re-enfoque empresarial de las represalias en el empleo*, 40 Rev. Jur. U.I.P.R. 245, 262 (2006).

Si se prueba *prima facie* un caso al amparo de la Ley 115, *supra*, "el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido". 29 LPRR sec. 194a; *Marín v. Fastening Systems, Inc., supra*. De probarse lo anterior, al empleado le corresponderá "demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido". *Íd.*

Entre los elementos a considerar para evaluar la existencia o no de un caso al amparo de la Ley 115, *supra*, se encuentran los siguientes: (1) si el empleado fue tratado de forma distinta que otros empleados; (2) si existió un patrón de conducta antagonista en contra del empleado; (3) si 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 del nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 397 - 398; *Rivera Menéndez v. Action Services, supra*.

De otro lado, no puede perderse de perspectiva que ante cualquier reclamación de despido injustificado se podrá levantar la defensa de justa causa. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 380 (1999). Ello, pues todo patrono está facultado para despedir a un empleado por actos ajenos al ejercicio de una actividad protegida, siempre y cuando dichos actos que

motivan el despido constituyan justa causa. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd*, 129 DPR 763 (1992).

B. La deferencia judicial

“El más poderoso instrumento para hacer justicia reservado a los jueces es la discreción”. *Rodríguez v. Pérez*, 161 DPR 637, 651 (2004); *Banco Metropolitano v. Berríos*, 110 D.P.R. 721, 725 (1981). Por ello, en ausencia de error, pasión, prejuicio y parcialidad, la apreciación de la prueba hecha por el Tribunal de Primera Instancia será respetada y el foro apelativo no prescindirá de las determinaciones tajantes y ponderadas del foro de instancia. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013); *Argüello López v. Argüello García*, 155 DPR 62 (2001); *Trinidad García v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001). Regla 42.2 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V, R. 42.2).

Ahora bien, “[e]l arbitrio del juzgador de hechos es respetable, mas no absoluto”. *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, 119 DPR 8 (1987). Si de un examen de la prueba se desprende que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o se basó su determinación en testimonios improbables o imposibles, se justifica la intervención del tribunal apelativo con la apreciación de la prueba realizada por el tribunal inferior. *C. Brewer PR, Inc. v. Rodríguez*, 100 DPR 826, 830 (1972). Sin embargo, **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).

IV.

La apelante compareció ante nosotros para pedirnos revocar una Sentencia mediante la cual el foro primario desestimó su acción al amparo de la Ley 115, *supra*, por entender que logró probar su reclamación de discrimen por represalia. Luego de revisar la totalidad del expediente ante nuestra consideración, incluida la transcripción del juicio en su fondo, constatamos que no le asiste la razón. Por tal motivo, confirmamos el dictamen apelado.

De partida, la protección de la Ley 115, *supra*, no es absoluta. Para que proceda una acción bajo esta ley, el empleado viene obligado a demostrar *prima facie* un caso de represalia. Además, el patrono siempre podrá levantar como defensa la justa causa. En este caso, Torres Vázquez no logró demostrar *prima facie* un caso de represalia; pero, aun si interpretáramos que lo hizo, el dentista evidenció justa causa. Veamos por qué.

Tal como expusimos en el apartado anterior, para establecer *prima facie* un caso de represalia es necesario probar que el empleado 1) incurrió en una actividad protegida por ley, 2) sufrió una acción disciplinaria o adversa por parte del patrono, y 3) hubo un *nexo causal* entre la conducta protegida y la acción del patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*. En este caso, no existe controversia en cuanto a los dos primeros requisitos. Ello, pues en efecto se configuraron dichas premisas; esto es, 1) Torres Vázquez incurrió en una actividad protegida al proveer información a una agencia administrativa; 2) El patrono adoptó medidas disciplinarias o adversas

contra esta empleada, pues a) emitió memorandos correctivos para llamarle la atención, y b) le redujo las horas de trabajo.

Pese a haberse configurado los dos primeros requisitos para demostrar *prima facie* un caso al amparo de la Ley 115, *supra*, el tercero - y más importante de éstos- no se logró probar. Ello, pues no se evidenció la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida en la que incurrió Torres Vázquez y las acciones disciplinarias o adversas que tomó el dentista.

Surge claramente del expediente de este caso, que las amonestaciones, o advertencias por escrito, comenzaron en agosto de 2013; esto es, cuatro meses antes de que Torres Vázquez presentara la querrela en el Departamento del Trabajo. Ya desde esa primera carta se hablaba de "violaciones serias" al Manual del Empleado, por haber incurrido en un "patrón de conducta inaceptable", consistente en cuestionar las directrices del patrono y emitir "comentarios inaceptables". A tal efecto, en aquel momento se le suspendió de empleo y sueldo por dos días.

Pese a la antedicha evidencia, la apelante insiste en que las amonestaciones en su contra surgieron como consecuencia de la querrela presentada ante el Departamento del Trabajo y aumentaron con la presentación de la Demanda de autos, por lo que en este caso se había configurado un caso de discrimen por represalia. Sin embargo, nada en el expediente del caso apoya tal postura.

Es norma conocida que, como foro apelativo no podemos dejar sin efecto una sentencia cuyas

conclusiones encuentran apoyo en la prueba desfilada. *Sánchez Rodríguez v. López Jiménez, supra.* En este caso, de la transcripción del juicio en su fondo surge claramente que varios de los testigos, incluidos algunos de los presentados por la propia demandante, coincidieron en afirmar que ésta había incurrido en un patrón de conducta hostil, tanto hacia sus compañeros de trabajo como hacia su patrono. Dicha conducta fue descrita como "irrespetuosa", "burlona", y "poco profesional", adjetivos que encontramos apenas justos de cara los comportamientos y actitudes narrados.

Resulta claro de la prueba que obra en el expediente ante nuestra consideración que los errores imputados no se cometieron. Torres Vázquez no demostró un caso *prima facie* de represalias. No se configuró un despido *per se*, y las amonestaciones escritas tuvieron lugar desde antes de radicarse la querrela ante el Departamento del Trabajo. Igualmente, las amonestaciones posteriores a esa querrela quedaron debidamente justificadas por la conducta desafiante de Torres Vázquez.

Si bien es cierto que la reducción de horas pudiera, en otro escenario, ser una acción constitutiva de represalias, en este caso el patrono evidenció justa causa. Ello, tanto por la conducta desafiante e inapropiada adoptada por su empleada, como la falta de disposición de ésta para asistir en los trabajos de ortodoncia, área de vital importancia para el dentista demandado. Además, no puede perderse de perspectiva lo ya mencionado, en cuanto a que las advertencias comenzaron aun antes de presentarse la

querella. Así mismo la eliminación de horas del jueves afectó a todos los empleados y no solamente a ella.

En virtud de lo antes indicado, no encontramos en este caso indicios de error, pasión, prejuicio o parcialidad en la apreciación de la prueba hecha por el foro primario, por lo que venimos obligados a respetar sus determinaciones. Regla 42.2, *supra*, *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*; *Argüello López v. Argüello García*, *supra*; *Trinidad García v. Chade*, *supra*. Por tal motivo, confirmamos el dictamen apelado.

v.

Por los fundamentos antes expuestos, se **CONFIRMA** la Sentencia apelada. Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones