

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA-GUAYAMA
PANEL IX

LILIAM CORA ORTIZ,
DALMA SEMIDEY ORTIZ ET
ALS

Apelantes

V.

CONSORCIO SUR-
CENTRAL, ASIFAL (AREA
SUR CENTRO DE
INVERSION PARA LA
FUERZA LABORAL)

Apelados

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Guayama

KLAN201601470

Caso Núm.
G AC2004-0232

SOBRE:
Violación de
derechos civiles

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

Grana Martínez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de diciembre de 2016.

Los apelantes, Dalma Semidey Ortiz y otros, solicitan que revoquemos una sentencia en la que el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Guayama, desestimó la demanda. La sentencia apelada fue dictada el 31 de agosto de 2016, notificada el 12 de septiembre de 2016.

El 16 de noviembre de 2016, la apelada, Consorcio Sur Central (ASIFAL), presentó su alegato en oposición al recurso. Esta plantea que procede la desestimación del recurso, debido al incumplimiento de la apelante con la Regla 76 del Reglamento de este tribunal, en la alternativa solicita que confirmemos la sentencia apelada, debido a que los errores señalados atacan la apreciación de la prueba del TPI.

Analizados los alegatos de ambas partes, estamos listos para atender y resolver las controversias ante nuestra consideración.

I

Los hechos que anteceden a la presentación de este recurso son los siguientes.

El 5 de octubre de 2004, los apelantes presentaron una demanda contra la apelada y otros demandados por violación de derechos civiles, reclamación laboral, daños y perjuicios, salarios y beneficios dejados de percibir, incumplimiento de contrato, discriminación por razón política, edad e incapacidad física y solicitud de interdicto provisional.

La señora Dalma Semidey Ortiz alegó que ocupaba el puesto de carrera de Consejera Ocupacional Certificada en ASIFAL. Sostiene que ASIFAL discriminó en su contra, debido a su afiliación política, edad y condición física. Sostuvo que: 1) tiene más de cuarenta años y fue sustituida por otras empleadas más jóvenes 2) la apelada la evaluó desfavorablemente, debido a que se ausentó por una condición de salud, por la cual estaba recibiendo tratamiento en la CFSE 3) la apelada modificó las tareas de su puesto, con la intención de desplazarla del mismo, por su afiliación al Partido Nuevo Progresista y 4) le asignó tareas de su puesto a otras personas.

Este caso fue consolidado con otros casos que trataban sobre la misma controversia. El 13 de diciembre de 2010, el TPI desestimó las reclamaciones contra los municipios demandados. El 28 de abril de 2014 desestimó la demanda en contra de los empleados de la apelada traídos al pleito en su carácter personal.

El juicio se realizó los días 21 al 24 de octubre de 2014, 24 de noviembre de 2014 y 21 de enero de 2015. El TPI analizó la prueba documental y adjudicó la credibilidad de los testigos, a base de los cuales determinó los hechos probados siguientes. ASIFAL es un consorcio conformado por los municipios de Santa Isabel, Juana Díaz, Naranjito, Barranquitas, Coamo y Salinas. El consorcio recibe fondos

federales para financiar programas de empleo y adiestramiento para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados.

Según consta en la sentencia apelada, al momento de los hechos, estaba vigente el Plan de Clasificación de Puestos de ASIFAL. Este plan incluye una descripción general del puesto de Coordinador de Programas. El 3 de abril de 2003, ASIFAL comunicó a todo su personal una reducción de ciento cuatro millones de dólares en los fondos WIA para el año fiscal 2003-2004. El 22 de abril de 2003, ASIFAL les informó las medidas administrativas preventivas tomadas como consecuencia de la reducción de los fondos. El 22 de julio de 2003, ASIFAL comunicó a sus empleados otro memorando sobre las medidas de control de gastos. El 1 de septiembre de 2003, ASIFAL redujo la jornada diaria de trabajo de todo su personal a 6.5 horas.

Surge de la sentencia apelada que la señora Semidey es Coordinadora de Programas en el ASIFAL donde realiza labores en el área de consejería. La apelante fue nombrada el 19 de junio de 2000 con un salario mensual de \$1,555.00. El 1 de noviembre de 2001, su salario aumentó de \$1,800.00 a \$2,500.00 mensuales. El 14 de agosto de 2003 pasó a ocupar el puesto de Consejera Ocupacional devengando un salario de \$1,800 mensuales. No obstante, en septiembre de 2003, hubo una reducción en la jornada laboral y su salario también se redujo a \$1,559.88.

El TPI resolvió que la apelante no probó un caso de discrimen por edad, debido a que no presentó prueba sobre su edad, ni la edad de las personas que la sustituyeron en el puesto. Además, resolvió que la Ley 100 del 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 y siguientes, no aplica a los municipios y consorcios. El foro primario tampoco dio crédito a las alegaciones de discrimen al amparo de la Ley 44-1985, ya que la apelante admitió que su condición de asma bronquial no le impedía realizar las tareas básicas de su puesto y reconoció que nunca solicitó un acomodo razonable.

Por último, el TPI resolvió que los demandantes no probaron un caso de discrimen político, ya que se limitaron a declarar que: 1) les quitaron tareas que estaban asignadas a sus puestos con la intención de desplazarlas de estos, 2) le asignaron tareas que no estaban asignadas a sus puestos y 3) recibieron malos tratos del personal de ASIFAL. El tribunal hizo hincapié en que los propios demandantes declararon que el salario más alto que recibieron fue durante la administración del gobierno contrario a su afiliación política. Por otro lado, estableció como hechos probados que: 1) las bajas en salario y reducción de jornada laboral obedecieron a la reducción de los fondos WIA asignados y 2) todos los empleados de la apelada se vieron afectados por la reducción.

El 31 de agosto de 2016, el TPI declaró NO HA LUGAR la demanda, sin especial imposición de costas ni honorarios de abogado.

Inconforme con la decisión, la apelante presentó este recurso en el que hace los señalamientos de errores siguientes:

Erra conforme a derecho el Tribunal de Primera Instancia al concluir que los demandantes no fueron objeto de actos discriminatorios al no poder establecer la presunción de discrimen.

Erra conforme a derecho el Tribunal de Primera Instancia al concluir que no se configuró una violación de derechos civiles.

Erra el Tribunal de Primera Instancia al ignorar la alegación de represalia y ambiente hostil de las demandantes.

II

A

Los tribunales apelativos actuamos esencialmente como foros revisores. Nuestra tarea principal es examinar cómo los tribunales inferiores aplican el derecho a los hechos particulares de cada caso. El Tribunal de Primera Instancia es el foro que desarrolla el expediente completo del caso, que incluye los hechos determinados como ciertos a base de la prueba presentada. El ejercicio de nuestra

función de aplicar y pautar el derecho requiere saber cuáles son los hechos y esa es tarea del Tribunal de Primera Instancia. Los tribunales apelativos, no celebramos juicios plenarios, no presenciemos el testimonio oral de los testigos, no dirimimos credibilidad, ni hacemos determinaciones de hecho, ya que esa es la función del Tribunal de Primera Instancia. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

Los foros apelativos aceptamos como correctas las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia, al igual que su apreciación de los testigos y el valor probatorio de la prueba presentada en sala. Esta deferencia obedece a que las tareas de adjudicar credibilidad y determinar lo que realmente ocurrió, depende en gran medida de la exposición del juez o la jueza a la prueba presentada. Los jueces de instancia son los que tienen la oportunidad de ver el comportamiento de los testigos mientras ofrecen su testimonio y escuchan su voz. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 771.

No obstante, los tribunales apelativos podemos descartar las determinaciones de hecho del Tribunal de Primera Instancia, cuando el juzgador de los hechos actuó con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurrió en error manifiesto. La deferencia al TPI cede, cuando nuestro análisis de la totalidad de la evidencia, nos convence que sus conclusiones confligen con el balance más racional, justiciero y jurídico de toda la prueba recibida. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 771.

La parte tiene que presentar una exposición narrativa de la prueba, cuando el error señalado está relacionado con la suficiencia de la prueba testifical o con la apreciación de la prueba, a fin de que el tribunal apelativo pueda cumplir cabalmente con su función revisora. *Álvarez v. Rivera*, 165 DPR 1, 13 (2005).

A estos efectos, la Regla 19 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones establece que, la parte apelante que haya señalado algún error relacionado con la suficiencia de la prueba testifical o con la apreciación errónea de esta por parte del tribunal apelado, someterá una transcripción, una exposición estipulada o una exposición narrativa de la prueba. 4 LPR Ap. XXII-B, R. 19. La Regla 76 del Reglamento establece los requisitos necesarios para la transcripción de la prueba oral que debe presentar la parte apelante en estos casos. 4 LPR Ap. XXII-B, R. 76.

El Tribunal Supremo ha resuelto que las partes vienen obligadas a cumplir cabalmente con el trámite prescrito en las leyes y reglamentos aplicables para el perfeccionamiento de los recursos y no puede quedar al arbitrio de estas elegir qué disposiciones reglamentarias deben acatarse y cuándo. *Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc.*, 181 DPR 281, 290 (2011).

B

La Sección 1 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, ideas políticas o religiosas. LPR Tomo 1, pág. 772. El discrimen político no es permisible no solo en relación a despidos o cesantías de empleados públicos, sino además con respecto a otras prácticas como la contratación, el ascenso y el traslado de tales empleados. No se puede discriminar contra un empleado público por sus creencias políticas, a menos que el gobierno demuestre un interés superior de importancia vital que requiera que las creencias privadas de la persona coincidan con la autoridad nominadora. La Constitución de Estados Unidos y la Constitución de PR proveen protección contra el discrimen por motivo de ideas políticas. Los empleados públicos permanentes, irregulares, transitorios y de confianza están cobijados por esta protección constitucional. *Colón Rivera et al v. ELA*, 189 DPR 1033, 1055-1056 (2013).

Una demanda por discrimen político es una acción civil ordinaria, en la cual la parte demandante tiene el peso y la obligación primaria de presentar prueba, para lo que pueda utilizar evidencia circunstancial y las presunciones que le favorezcan. *Colón Rivera et al v. ELA*, supra, pág. 1057. Un empleado público de confianza establece una presunción o caso prima facie de discrimen político cuando prueba: 1) que no hay un motivo racional para su despido, 2) que ha sido sustituido por una persona que pertenece a un partido distinto al suyo, el cual es el mismo de la autoridad nominadora y 3) está identificado claramente con un partido político. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 559-560 (2005).

La mera alegación de discrimen político no activa la presunción o inferencia de discrimen. La demandante está obligada a establecer los requisitos de una acción por discrimen político. El empleado de confianza despedido tiene el peso inicial de probar por preponderancia de la prueba que la conducta protegida fue el factor sustancial o motivante para la acción del despido. No es posible ni razonable exigirle al Estado que derrote una presunción que está sostenida únicamente por una alegación. *López v. Miranda*, supra, págs. 560-561.

Luego de que el demandante activa la presunción de discrimen político y establece los hechos básicos, el peso de la prueba se transfiere al demandado. Este está obligado a ofrecer prueba contundente para demostrar la no existencia de los hechos básicos y en consecuencia la del hecho presumido. El peso de la prueba se transfiere al patrono una vez el empleado demandante produce suficiente evidencia prima facie. Si el patrono quiere prevalecer debe producir suficiente evidencia tendente a demostrar que la acción adversa ocurrió por motivos no discriminatorios. *López v. Miranda*, supra, págs. 560-562.

Por otro lado, el empleado de carrera establece la presunción de discrimen político cuando demuestra que: 1) no hubo justa causa o motivo racional para el despido o acción perjudicial de que se trate y 2) que es de una clara identificación política. El requisito de demostrar que ha sido sustituido por otra persona perteneciente a un partido distinto al suyo no debe aplicar a los casos de empleados de carrera, ya que estos gozan de un derecho propietario en el empleo, tienen un reconocido interés en la retención de su puesto, tienen derecho a la permanencia y solo pueden ser removidos de sus puestos por justa causa, previa formulación de cargos y vista. *López v. Miranda*, supra, pág. 560.

B

La Exposición de Motivos de la Ley 115-1991¹ recoge la intención legislativa de ratificar y confirmar la política pública de alta estima a la protección de los derechos de los trabajadores. La intención específica fue proteger los empleos de los trabajadores del ELA y del sector privado, de las represalias que sus patronos podrían tomar en su contra, por comparecer ante la legislatura, el foro administrativo o judicial o colaborar con estos. La protección cobijará al trabajador, siempre y cuando la información provista no sea difamatoria, ni privilegiada de acuerdo a la ley. Si el patrono incurre en la conducta prohibida, el empleado podrá instar una acción civil en su contra, dentro de los tres años de la fecha en que ocurrió la violación. El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, los beneficios y los honorarios de abogado. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-137 (2013).

Un empleado establece un caso *prima facie* o una presunción a su favor para efectos de la Ley 115, supra, cuando prueba que: (1) que

¹ Ley contra el despido injusto por ofrecer testimonio.

participó en una de las actividades protegidas por la ley; (2) y que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo. Véase, *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 361-362 (2009).

Una vez establecido el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono. Este deberá demostrar que la acción de despedir, trasladar o cambiar los términos, compensación, condiciones o beneficios del trabajador fue válida y estuvo motivada por razones distintas no relacionadas con la acción del empleado protegida en la Ley 115, *supra*. Si el patrono cumple con este segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa. Art. 2(c), Ley Núm. 115, *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, *supra*, pág. 362.

III

Los errores señalados atacan la apreciación de la prueba y la adjudicación de credibilidad que hizo el TPI de los testimonios presentados en el juicio. La apelante hace un resumen de los hechos que alega fueron probados, a base de los cuales entiende debemos revocar la sentencia. No obstante, incumplió con la Regla 76, *supra*, de nuestro Reglamento, debido a que no acompañó una transcripción de la prueba oral o una exposición estipulada o una exposición narrativa de la prueba. Sin esta evidencia, es imposible que podamos pasar juicio sobre la prueba oral y los testimonios presentados y ejercer nuestra función revisora.

La apelante cuestiona la determinación del TPI de que la apelada no discriminó en su contra y alega que erró al concluir que no estableció la presunción de discrimin político. Por el contrario, argumenta que probó claramente un caso *prima facie* de discrimin político. Sostiene que la apelada no refutó el hecho material y la sentencia no hace alusión a ninguna prueba documental para sostenerse. Además, alega que los testimonios presentados probaron

que los demandantes fueron desplazados de sus funciones para ser sustituidos por personas que no tenían un nombramiento conforme a derecho.

La apelada señala la necesidad de una transcripción para poder pasar juicio sobre los errores que atacan la apreciación de la prueba del tribunal sentenciador. Sostiene que la apelante ni siquiera estableció que conocía su afiliación política y por el contrario, quedó demostrado que recibió el salario más alto durante su administración y en el período que alega fue discriminada. Además, plantea que la apelante admitió que la reducción de su salario y de la jornada laboral fue ocasionada por una merma en los fondos federales recibidos.

A nuestro juicio, la apelante hace meras alegaciones, insuficientes para intervenir con la apreciación de la prueba y adjudicación de credibilidad efectuadas por el TPI. El error señalado requiere que aquilatemos la prueba y los testimonios presentados en el juicio, a fin de que podemos evaluar si se probó un caso de discrimen político. La propia apelante hace alusión a los testimonios presentados en el juicio. Sin embargo, su incumplimiento con el deber de presentar la transcripción de la prueba oral, nos impide intervenir con la adjudicación de credibilidad del tribunal que vio y escuchó a los testigos declarar.

Según el TPI: 1) la apelante admitió que recibió el salario más alto durante la administración de la apelada, 2) la apelante sufrió una reducción en las horas de trabajo y el salario recibido, debido a la disminución de los fondos federales y 3) todos los empleados de la apelada se afectaron con esa reducción. Esta prueba no fue refutada ni controvertida por la apelante, lo que nos obliga a honrar la deferencia del tribunal sentenciador, que concluyó que no probó un caso de discrimen político.

Por otro lado, la apelante cuestiona la conclusión del TPI de que no probó una violación de sus derechos civiles. No obstante, para

pasar juicio sobre el error señalado, es necesario que conozcamos los testimonios presentados en corte, a fin de auscultar si se probó esa reclamación. La apelante discutió el error señalado de manera escueta y vaga e hizo meras alegaciones que no derrotaron la adjudicación de credibilidad del foro primario. Dicho foro concluyó que la apelante no probó ninguna de las causas de acción de la demanda, incluyendo la reclamación por violación a los derechos civiles. La ausencia de una transcripción de la prueba oral, una vez más nos impide pasar juicio sobre el dictamen del TPI.

Por último, la apelante sostiene que ese foro erró al ignorar las alegaciones de represalias y ambiente hostil probadas en el juicio. La apelada argumenta que demostró que los actos alegados respondieron a una reducción de los fondos federales y no fueron parte de un patrón de represalia contra la apelante.

Este tercer señalamiento de error también está atado a la apreciación de la prueba y adjudicación de credibilidad que hizo el tribunal sentenciador. La apelante alega que probó la reclamación de represalias mediante los testimonios presentados en el juicio. Su incumplimiento con la Regla 76, *supra*, nos impide evaluar si se probó o no un caso de represalias y nos obliga a honrar la deferencia del TPI, que concluyó que no se probaron ninguna de las reclamaciones de la demanda, incluyendo la acción de represalias.

La sentencia apelada está basada en la prueba desfilada, creída y no refutada por la apelante. La falta de una transcripción de la prueba oral, hace imposible que ejerzamos nuestra función revisora. La ausencia de indicios de que el TPI incurrió en error manifiesto, prejuicio, parcialidad o pasión al aquilatar la evidencia desfilada, nos obliga a confirmar su dictamen.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos 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