

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

JOSÉ A. OQUENDO
MANGUAL

Querellante-Recurrido

Vs.

GPH MOTOR
CORPORATION D/B/A
AUTO GRUPO NISSAN;
RHODA SÁNCHEZ Y
FULANO DE TAL Y LA
SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES
COMPUESTA ENTRE
AMBOS; COMPAÑÍA DE
SEGUROS ABC DE
NOMBRE DESCONOCIDO

Querellados-Peticionarios

KLCE201501575

Certiorari procedente
del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Caso Núm.:
KPE2014-1426 (905)

Sobre: Despido
Injustificado
(Constructivo);
Hostigamiento
Sexual y Represalias
bajo el
Procedimiento
Sumario

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh

García García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de abril de 2016.

El 16 de octubre de 2015 comparecieron mediante recurso de *certiorari* GPH Motor Corporation d/b/a Auto Grupo Nissan y demás codemandados (GPH) en interés de que revoquemos la Resolución dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI), mediante la cual rechazó dictar sentencia sumaria según solicitado por GPH.

José A. Oquendo Mangual (Sr. Oquendo) compareció mediante alegato en oposición el 4 de diciembre de 2015. Con el beneficio de ambas comparecencias y del expediente original del caso, procedemos a resolver, y al tenor de los fundamentos de Derecho que más adelante enunciamos, expedimos el auto de *certiorari* y confirmamos la Resolución del TPI.

I

El 28 de mayo de 2014 el Sr. Oquendo presentó demanda contra GPH y otras partes, sobre despido injustificado en modalidad constructiva, hostigamiento sexual y represalias, al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.

Luego de la parte querellada presentar su contestación, entre otros trámites, el 31 de marzo de 2015 GPH presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*, a la cual el Sr. Oquendo sometió su *Oposición a Sentencia Sumaria* el 27 de mayo de 2015. Ambas mociones se acompañaron de diversa prueba documental, incluso deposiciones.

Consideradas las alegaciones de ambas partes, así como los documentos unidos a sus escritos y los que constan en el expediente, el foro primario emitió la Resolución aquí recurrida, en la cual consignó las siguientes determinaciones de hechos.¹

Hechos No Controvertidos:

- El Sr. Oquendo fue empleado de GPH.
- En *un periodo de casi 4 años*, entre junio de 2008 y diciembre de 2012, el Sr. Oquendo recibió dos amonestaciones y dos suspensiones por diversas consideraciones.
- Rhoda Sánchez (“Sra. Sánchez”, “Sánchez”) es empleada gerencial de GPH y supervisaba al Sr. Oquendo.
- El 19 de marzo de 2013, ocurrió un incidente entre Sánchez y el Sr. Oquendo.
- Cuando el Sr. Oquendo solicitó que se hablase el asunto en algún otro lugar, la Sra. Sánchez expresó que ella le hablaba en el lugar que le saliese de la Japapeta.

¹ Para brindarle uniformidad al relato fáctico, nos referimos al Sr. Oquendo, en lugar del querellante o demandante, y a GPH, en lugar de patrono o querellada.

- Acto seguido, la Sra. Sánchez le [dijo] al Sr. Oquendo [...] “a mí no me importa si te sientes ofendido porque a mí lo que me falta es que me saque las tetas”.
- La Sra. Sánchez se agarró uno de sus senos y, agarrando al Sr. Oquendo por el cuello, le dijo “para que me las mames así, así”.
- Antes del incidente del 19 de marzo de 2013, la Sra. Sánchez nunca le había hecho un comentario de índole sexual al Sr. Oquendo.
- El estilo gerencial de la Sra. Sánchez es prácticamente igual con todos los empleados, les grita y les habla malo.
- En el área de trabajo del taller, se grita, se relaja y se habla malo.
- El Sr. Oquendo se quejó al Departamento de Recursos Humanos sobre el incidente del 19 de marzo de 2013.
- Como consecuencia de los hechos del 19 de marzo de 2013, la Sra. Sánchez fue suspendida de empleo por espacio de un mes.
- El trámite seguido con la Sra. Sánchez se le informó formalmente al Sr. Oquendo.
- Luego del incidente entre la Sra. Sánchez y el Sr. Oquendo, este recibió dos amonestaciones y una suspensión, ello *en aproximadamente 9 meses*, entre abril de 2013 y enero de 2014.
- El 11 de julio de 2013, el Sr. Oquendo presentó una querrela de discrimen ante la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

- Los procesos ante la Unidad Anti-Discrimen terminaron el 4 de febrero de 2014, ante la solicitud del Sr. Oquendo de permiso para litigar.
- La Corporación del Fondo del Seguro del Estado no relacionó la condición emocional del Sr. Oquendo con su trabajo.
- El Sr. Oquendo nunca se quejó ante la Oficina de Recursos Humanos por el trato de sus compañeros.
- El 12 de febrero de 2014, el Sr. Oquendo presentó su carta de renuncia.
- El Sr. Oquendo indicó en su carta que la renuncia se debió al abuso incesante y el hostigamiento por parte del supervisor del área en que se desenvolvía y a las represalias que sufrió en su lugar de empleo debido a que [él] radicó una querrela por hostigamiento sexual y laboral en el Departamento del Trabajo.
- Para la fecha de su renuncia ya el Sr. Oquendo estaba trabajando para otra empresa.

Hechos Controvertidos:

- Si el Sr. Oquendo comenzó a trabajar para el GPH el 13 de agosto de 2007 en el puesto de técnico automotriz.
- Si la amonestación del 9 de noviembre de 2009, que recibió el [Sr. Oquendo] debido a que las áreas asignadas [a] este y a su grupo de trabajo no fueron limpiadas como estipula el itinerario fue dirigida al Sr. Oquendo o a este y todo su equipo de trabajo.
- Si el 24 de julio de 2013, el Sr. Oquendo fue amonestado por certificar un trabajo no realizado.

- El tiempo de duración del incidente en el cual [...] el Sr. Oquendo fue forzado hacia los senos de la Sra. Sánchez.
- Si como consecuencia de los hechos del 19 de marzo de 2013, la Sra. Sánchez también fue suspendida de sueldo por espacio de un mes.
- Si como consecuencia de los hechos del 19 de marzo de 2013, GPH le prohibió a la Sra. Sánchez continuar supervisando al Sr. Oquendo.
- Si el Sr. Oquendo tuvo contacto con la Sra. Sánchez luego del incidente del 19 de marzo de 2013.
- La fecha en que el Sr. Oquendo solicitó los beneficios de tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.
- La manera en que el Sr. Oquendo se enteró [...] de los supuestos comentarios que hacían otros empleados con relación a su persona.
- Si el trato hacia el Sr. Oquendo por parte del personal gerencial de la empresa cambió luego del incidente ocurrido el 19 de marzo de 2013.
- Si GPH tiene una política de hostigamiento sexual.
- Si GPH obtuvo un resultado de la investigación realizada por Recursos Humanos luego del incidente del 19 de marzo de 2013 y si se rindió un informe sobre los hechos.
- Cuáles son las razones por las cuales el Sr. Oquendo renunció a su empleo.
- Si el Sr. Oquendo fue objeto de hostigamiento sexual en su ambiente laboral.

Apéndice, págs. 4-6.

Al tenor de las precitadas determinaciones, el 28 de septiembre, notificada el 24 de septiembre de 2015, el TPI dictó la Resolución aquí recurrida, mediante la cual declaró no ha lugar la solicitud de sentencia sumaria de GPH y ordenó la continuación de los procedimientos. *Íd.*, págs. 1-17.

Inconforme con el dictamen, GPH compareció ante nos y le imputó los siguientes errores al TPI:

Erró el TPI al entender que el demandante aportó suficiente prueba como para crear una controversia que requiere la celebración de un juicio en lo que respecta a su alegado despido constructivo.

Erró el TPI al determinar que es necesario dirimir prueba en torno a cómo el demandante “se sintió” para poder disponer de la alegación de supuesto hostigamiento sexual.

Erró el TPI al determinar que el demandante planteó un caso coloreable de represalias.

El 4 de diciembre de 2015 el Sr. Oquendo presentó su alegato en oposición. Y según ordenado, el expediente original del caso fue elevado ante nuestra consideración.

II

Certiorari

El *certiorari* es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda de modo discrecional revisar y corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior. *IG Builders v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005). Distinto a los recursos de apelación, el tribunal de superior jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional. *Íd.* Es decir, descansa en la sana discreción del foro apelativo el expedir o no el auto solicitado. Ordinariamente se trata de asuntos interlocutorios. 32 LPR Ap. V., R. 52; *Pueblo v. Colón Mendoza*, 149 DPR 630, 637 (1999); *Negrón v. Secretario de Justicia*, 154 DPR 79, 91 (2001). No obstante, el recurso de

certiorari también es el apropiado para revisar asuntos post sentencia.

Para que proceda la expedición del auto de *certiorari*, deberá darse alguna de las instancias establecidas en la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40. De lo contrario, este Foro deberá declinar la invitación a variar la decisión impugnada. A esos efectos la Regla 40 establece los siguientes criterios para ejercer sabia y prudentemente nuestra discreción para atender o no los méritos un recurso de *certiorari*:

- A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos son contrarios a derecho
- B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para analizar el problema
- C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad, o error craso y manifiesto de la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia
- D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados
- E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
- F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio
- G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

Ninguno de estos criterios es determinante por sí solo para el ejercicio de nuestra discreción como tampoco se trata de una lista exhaustiva. *García v. Padró, supra*. La norma vigente es que un tribunal apelativo sólo intervendrá con las determinaciones interlocutorias discrecionales procesales del TPI, incluso post sentencia, cuando este haya incurrido en arbitrariedad, pasión, prejuicio o parcialidad, o en un craso abuso de discreción o en una interpretación o aplicación errónea de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 DPR 559,

581 (2009); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717 (2007); *In re Ruiz Rivera*, 168 DPR 246, 252-253 (2006); *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 322 (2005); *Álvarez v. Rivera*, 165 DPR 1 (2005); *Meléndez Vega v. Caribbean Intl. News*, 151 DPR 649, 664 (2000); *Zorniak v. Cessna*, 132 DPR 170, 181 (1992); *Lluch v. España Services Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986); *Ex parte Valencia*, 116 DPR 909, 913 (1986).

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 52, establece que el recurso de *certiorari* para resolver resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el TPI, será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurre de: (1) una resolución u orden bajo las Reglas 56 (Remedios Provisionales) y 57 (*Injunction*) de Procedimiento Civil; (2) la denegatoria de una moción de carácter dispositivo; y (3) por excepción de: (a) decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales; (b) asuntos relativos a privilegios evidenciarios; (c) anotaciones de rebeldía; (d) casos de relaciones de familia; (e) casos que revistan interés público; y (f) cualquier otra situación en la que esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia.

Como foro apelativo, nos corresponde evaluar la corrección y razonabilidad de la decisión recurrida y la etapa del procedimiento en que se produce para determinar si es el momento apropiado para nuestra intervención. Este análisis también requiere determinar, si por el contrario nuestra intervención ocasionaría un fraccionamiento indebido o la dilación injustificada del litigio. Al analizar la procedencia de un recurso de *certiorari*, debemos tener presente su carácter discrecional que debe ser usado con cautela y solamente por razones de peso. *Negrón v. Secretario de Justicia*, *supra*, pág. 91; *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 91 (2008); *Bco. Popular de PR v. Mun. de Aguadilla*, 144 DPR 651, 658 (1997).

Sentencia Sumaria

Previo a las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, la sentencia sumaria era el mecanismo procesal mediante el cual se le confería discreción al juzgador para dictar sentencia sobre la totalidad de una reclamación o sobre cualquier controversia comprendida en esta, sin la necesidad de celebrar una vista evidenciaria o juicio, cuando de los documentos no controvertidos que acompañaban la solicitud –y de la totalidad de los autos– surgía que no hay una controversia real y sustancial sobre los hechos esenciales o materiales, y sólo restaba aplicar el derecho². En virtud de la Regla 36, cualquiera de las partes podía solicitar al tribunal que dictara sentencia de forma sumaria a su favor por la totalidad o solo una de las reclamaciones enumeradas en la demanda.

En los pasados años el Tribunal Supremo ha reiterado la normativa interpretativa de la sentencia sumaria emitida antes de la aprobación de las Reglas de Procedimiento Civil de 2009. No obstante, en años recientes el Tribunal ha avalado la solución sumaria en un mayor número de casos, y ha enfatizado en la formalidad que requiere la nueva Regla 36. Incluso en casos laborales, en los cuales usualmente se depende de prueba circunstancial y que contienen elementos de subjetividad³, el Tribunal Supremo ha emitido Opiniones con más frecuencia, resolviendo sumariamente a favor de la parte promovente, que usualmente es el patrono. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá*, res. el 2 de diciembre de 2015, 2015 TSPR 159, 194 DPR___ (2015); *Meléndez González et al v. M. Cuebas, Inc.*, res. el 21 de mayo de 2015,

² Ver, *Rivera v. Departamento de Hacienda*, 149 DPR 141 (1999).

³ Ha dicho el Tribunal que existen casos que no se deben resolver mediante sentencia sumaria pues, “difícilmente podrá reunir ante sí toda la verdad de los hechos a través de affidávits, deposiciones o declaraciones juradas”. *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579 (2001). De igual modo, el Tribunal Supremo ha expresado que no es apropiado que se revuelvan por la vía sumaria “casos complejos o aquellos en los que estén presentes cuestiones de interés público”. *Íd.* Ver, además, *Soto v. Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

2015 TSPR 70, 193 DPR ___ (2015); *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Así también, cabe destacar que en *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 565 (2005), la suprema curia nos recordó que si bien “en casos de discrimen, en los cuales es necesario establecer un elemento intencional —o sea, si la intención del patrono al realizar la alegada acción perjudicial estuvo motivada por un ánimo discriminatorio— no ha favorecido el uso del mecanismo de sentencia sumaria [... también es cierto que en tales casos...] sólo procederá que se dicte sentencia sumariamente *cuando del estudio de todos los documentos presentados surge que no existe controversia alguna sobre hechos esenciales*”. (Énfasis suplido).

Al presente, al igual que antes de 2009, al considerar la solicitud sumaria de un litigio los tribunales venimos obligados a asumir como ciertos los hechos no controvertidos contenidos en los documentos que presente el promovente. La parte que se opone no puede descansar en “meras alegaciones” para derrotar la moción de sentencia sumaria cuando esta queda sustentada con declaraciones o con alguna otra prueba. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 215. El demandante tampoco puede descansar en meras alegaciones y tiene que presentar alguna prueba o una declaración jurada para respaldar tales alegaciones. *Íd.* Ante una sentencia sumaria, las declaraciones juradas que solamente contienen conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio y son insuficientes para demostrar lo que en ellas se concluye. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá, supra; Meléndez González et al v. M. Cuebas, Inc., supra; Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 225.

Cuando un tribunal determina que no dispondrá del caso totalmente mediante sentencia sumaria, o decide que es

improcedente disponer del caso sumariamente, este viene obligado, bajo la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 36.4, a resolver la solicitud sumaria mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no había controversia sustancial, y los hechos esenciales y pertinentes que estaban realmente y de buena fe controvertidos. El cumplimiento de este criterio es obligatorio. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 221.

En las opiniones citadas de reclamaciones laborales y en otras de distinta naturaleza el Tribunal reitera⁴ que solamente procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera clara que ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el derecho aplicable, y que el Tribunal debe contar con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. Ahora bien, si bien la regla general sobre la Regla 36 sigue siendo que los casos se vean en sus méritos y que se reconoce que en la sentencia sumaria no se dirime credibilidad⁵, lo cierto es, que existe menor margen de discreción para los tribunales intermedios de rechazar o descartar la solución sumaria de un litigio, independientemente de la posible subjetividad de su naturaleza. Es por ello que, al presente con más razón que antes, la presentación de una oposición a una sentencia sumaria que carece de los requisitos o formalidad de la nueva Regla 36 según esta ha sido interpretada, podría resultar en un defecto insubsanable.

⁴ Los tribunales no debemos utilizar la vía sumaria para resolver controversias cuando: 1) existan hechos materiales y esenciales controvertidos; 2) hayan alegaciones afirmativas en la demanda que no fueran refutadas; 3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial o 4) surja que como cuestión de derecho no procede. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 167 (2011).

⁵ En *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 811 (2009) se dijo lo siguiente: La Regla 10 (D) de Evidencia dispone que “[l]a evidencia directa de un testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho...”. En un caso de discrimen cobra vital importancia la evaluación que haga el foro sentenciador a los testimonios prestados, toda vez que hay elementos subjetivos y de intención que hacen un factor esencial la adjudicación de credibilidad. Por la centralidad de los testimonios y según el mismo razonamiento, no hemos favorecido la utilización del mecanismo de sentencia sumaria para resolver casos de discrimen.

Con relación al estándar que hemos de utilizar como foro apelativo primario, la norma sigue siendo la utilización de los mismos criterios que rigen a los tribunales de primera instancia en la evaluación del mecanismo sumario. En este ejercicio, los Tribunales revisores solamente podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro primario, y descartar prueba, deposiciones o declaraciones juradas que no se presentaron en el foro de primera instancia. Tampoco podemos considerar teorías nuevas que no fueron presentadas anteriormente y que se presentan por primera vez ante este foro.

En *Meléndez González et al v. M. Cuebas, Inc., supra*, el Tribunal Supremo estableció el análisis que como foro revisor debemos realizar. En primer lugar, la revisión que hacemos es una *de novo* que nos requiere que evaluemos nuevamente el expediente y debemos hacerlo de la manera más favorable a favor de la parte que se opone a la sentencia sumaria en el foro primario, “llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor”.

En segundo lugar, debemos revisar que tanto la moción, como la oposición, cumplan con los requisitos de forma que se encuentran en la Regla 36.

Tercero, debemos revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia, de ser así, debemos cumplir con la Regla 36.4 y exponer concretamente cuáles hechos materiales están en controversia y cuáles no lo están. Para ello podemos hacer referencia a la lista que a esos efectos haga el foro primario.

Por último, si determinamos que los hechos materiales realmente no han sido controvertidos, debemos proceder a revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

Ley 80

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80), 25 LPRÁ sec. 185 *et seq.*, es parte de la política pública de la llamada legislación protectora del trabajo, que se aprobó con el fin primordial de proteger de forma más efectiva: “[...] el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido”. Exposición de Motivos de la Ley 80, Leyes de Puerto Rico, pág. 268; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 424; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). Véase, también, *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010), citando a *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

Cónsono con lo anterior, la causa de acción de la Ley 80 solo le requiere al querellante que demuestre que trabajaba para la parte querellada mediante remuneración de alguna clase, que fue contratado por tiempo indeterminado, y que fue despedido sin justa causa. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011). Establecidos estos elementos, el peso de la prueba pasa al patrono que debe derrotar la presunción a favor del empleado, y que obliga al patrono a presentar, en un proceso judicial, aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Implica, pues, que el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 385 y 386. Después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, corresponde a los tribunales determinar, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso.

La Ley 80, junto a su jurisprudencia interpretativa, provee guías que delimitan el alcance del término justa causa, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor de la mesada o no. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 380-381; *Jusino et al. v. Walgreens, supra*, pág. 572; *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731 (1988).

En específico, el Art. 2 de la citada ley dispone una lista de causas justificadas para el despido. De allí se desprende que se considera como justa causa para el despido la que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. 29 LPRA sec. 185; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). El referido artículo dispone lo siguiente:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (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 establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) [...]

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.⁶

Despido Constructivo

Cabe destacar que despido no solamente incluye la acción unilateral del patrono dirigida a cesantear al empleado. Como indicó el Tribunal Supremo en *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894 (2011), incluye las acciones dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. A esta última modalidad de despido se le conoce como despido constructivo.

Respecto a este último, el Tribunal Supremo ha señalado que, no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. Para que los actos voluntarios e injustificados del patrono constituyan un despido implícito, es preciso que el empleado pruebe que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo. *Íd.*; *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 777 (2000). Las actuaciones patronales deben ser arbitrarias, irrazonables y caprichosas, que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*.

Hostigamiento Sexual por Ambiente Hostil, Ley 17

Nuestra Constitución reconoce que la dignidad de todo ser humano es inviolable. Prohíbe el discrimen por razón de raza,

⁶ 29 LPRA sec. 185b.

color, sexo, nacimiento, origen o condición social e ideas políticas o religiosas y protege a nuestros ciudadanos contra los ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada o familiar. Art. II, Secs. 1 y 8, Const. E.L.A., LPRA, Tomo 1. La Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Imponer Responsabilidades y Fijar Penalidades de 1988, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155, *et seq* (Ley 17), es una de varias leyes existentes en nuestro ordenamiento laboral que protege la dignidad del ser humano en el trabajo.⁷ *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 470 (2007). En su Exposición de Motivos se indica que “[l]a práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo. Obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley, según lo expresa el mandato constitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo”. En virtud de ello, la Asamblea Legislativa por medio de la Ley 17 declaró como política pública del Estado “que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal”.

El Artículo 3 de la Ley 17 define hostigamiento sexual de la siguiente forma:

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

⁷ La práctica de discriminar por pertinentes al sexo también ha sido proscrita en el ámbito laboral mediante la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA sec. 1341, *et seq* y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq*.

- a. Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo afectan a esa persona.
- c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. (Subrayado nuestro). 29 LPRA sec. 155b.

A base de la definición de hostigamiento sexual establecida en el Art. 3, *supra*, se han distinguido dos modalidades: el “*quid pro quo*” (algo a cambio de algo) y el hostigamiento sexual como ambiente hostil. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 653 (1994). Es conveniente mencionar que la determinación de que una conducta constituyó hostigamiento sexual tomará en cuenta la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso. Art. 4 de la Ley 17, 29 LPRA sec. 155c.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha indicado que la segunda modalidad de hostigamiento sexual (por ambiente hostil) se produce:

[...] cuando la conducta sexual para con una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo[...] La conducta constitutiva de hostigamiento debe ser lo suficientemente severa y ofensiva como para alterar las condiciones del empleo y crear un ambiente de trabajo abusivo. Este examen debe realizarse tomando en consideración factores como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, el contexto en el que ocurre, la duración de la misma y la conducta y circunstancias personales de la alegada víctima. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 472.

El hostigamiento sexual puede expresarse en diversas formas: 1) manifestaciones simples como piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas; 2) expresiones de agresión sexual más directas y más violentas como frases de cariño no

invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados; 3) casos extremos de violencia física y psíquica, que incluye la violación sexual. *Sánchez v. A.E.E.*, 142 DPR 880, 884 (1997).

Respecto al *onus probandi* en casos en los que se instan simultáneamente reclamos al amparo de la Ley 80 y otra ley anti discrimin, como la Ley 17, “el empleado, antes de articular su caso *prima facie* por la modalidad de discrimin que arguya, deberá *alegar* en su demanda que su despido fue injustificado. Una vez alegue esto, debe proceder a establecer su caso *prima facie* por discrimin; entiéndase, (1) que fue despedido, (2) sin justa causa y (3) que está ubicado dentro de la modalidad de discrimin bajo la cual reclama. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 389. Luego que el empleado establezca su caso *prima facie* por discrimin, el patrono puede atacar la presunción activada de tres maneras, a saber: (1) derrotar el hecho básico –la ausencia de justa causa– (2) destruir el hecho presumido –que el despido fue por causa de motivos discriminatorios– o (3) destruir el hecho básico y el presumido a la vez. *Íd.*, pág. 390. Finalmente, si el patrono logra derrotar la presunción de discrimin según las alternativas reseñadas, entonces el empleado deberá presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimin, sin contar con el beneficio de la presunción. *Íd.*” *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 124.

En *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, *supra*, pág. 655, se aclaró que la determinación de un ambiente hostil debe hacerse tomando en cuenta la totalidad de las circunstancias y que su examen no exige una precisión matemática para su determinación. El estándar actual para determinar la existencia de hostigamiento sexual por ambiente hostil toma en

consideración la subjetividad de la víctima analizada desde la perspectiva objetiva de una persona razonable.

En caso de que determine que en efecto hubo hostigamiento sexual, el Art. 5, 29 LPRA sec. 155d, dispone que el patrono será responsable de sus actuaciones y de las de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de que éste se hubiese enterado o no. También será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, si esta o sus supervisores conocían o debían conocer de dicha conducta, salvo que pruebe que tomó acción “inmediata y apropiada” para corregir la situación. En otras palabras, una vez el patrono se entera sobre la situación constitutiva de hostigamiento sexual, se activa la responsabilidad del patrono de tomar acción correctiva. Art. 6 de la Ley 17, 29 LPRA sec. 155e.

El Tribunal Supremo ha tenido oportunidad de considerar el alcance de la frase “acción adecuada y apropiada”. Sobre ello ha manifestado lo siguiente:

Una acción adecuada y apropiada es aquella que razonablemente terminará sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitará la repetición de éstos de manera efectiva. Para determinar si un patrono tomó una acción inmediata o apropiada es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso, entre estas, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y el cumplimiento del patrono con lo allí dispuesto. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 475.

Sin embargo, también se ha aclarado que la Ley 17 no requiere a un patrono despedir al empleado hostigador. De hecho, la Ley no indica qué puede ser una “acción inmediata y apropiada”. Lo indispensable es que la acción tomada por el patrono sea una que razonablemente termine los actos de hostigamiento sexual sin demora y además evite su repetición de forma efectiva. Los

Tribunales de Primera Instancia, en su tarea de determinar si la acción fue inmediata y apropiada, considerarán elementos, tales como las circunstancias del caso, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y si el patrono cumplió con las disposiciones de dicho reglamento. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 475.

Represalias

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, mejor conocida como la Ley de Represalias (Ley 115) 29 LPRA sec. 194, *et seq*, dispone en su Sección 194 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 las secs. 194 *et seq* de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación y solicitar que le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.
- 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 las secs. 194 *et seq* de este título 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 deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

Esta ley es un estatuto reparador que prohíbe el discrimen contra un empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial en

Puerto Rico. La ley provee para que todo empleado que fuere despedido, amenazado o que fuere objeto de discrimen en el empleo por motivo de represalia, pueda instar una acción civil en contra del patrono dentro de los tres años próximos a la fecha en que ocurrió dicha violación. *Rivera Prudencio v. Municipio*, 170 DPR 149 (2007). La Exposición de Motivos de la Ley de Represalias indica que ésta persigue:

La protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administradores o judiciales para colaborar con dichos foros.

La ley no define foros administrativos, pero sobre el particular el Tribunal Supremo ha indicado que el legislador pretendió conferirle a los obreros o empleados la protección más amplia en contra de las represalias que pudiera tomar su patrono ante las expresiones vertidas por sus empleados en distintos foros incluyendo los foros administrativos. *Rivera Prudencio v. Municipio, supra*. La expresión del tribunal respondió al reclamo del Municipio de San Juan de que la Ley de Represalias no aplicaba a una querrela presentada por un empleado ante la Comisión para Ventilar Querellas y Asuntos de Personal del municipio.

III

Esbozado el marco jurídico aplicable, analicemos la controversia ante nuestra consideración. En síntesis, GPH cuestiona que el TPI no hubiese desestimado sumariamente los reclamos del Sr. Oquendo. En particular, alega GPH que el demandante no aportó suficiente prueba para ameritar la celebración de juicio respecto a la causa de despido constructivo, que no existe necesidad de escuchar el testimonio del Sr. Oquendo para disponer de su reclamo sobre hostigamiento sexual y que

tampoco estableció un caso “coloreable” sobre represalias. Veamos a continuación por qué no le asiste la razón a GPH.

En su primer señalamiento GPH arguye que ni el Sr. Oquendo ni el TPI establecieron los elementos pertinentes a la causa sobre despido constructivo. En particular, GPH indica que el récord de amonestaciones del Sr. Oquendo demostraba que el patrono pudo despedirlo en cualquier momento. Añade el peticionario que no hay causalidad entre la renuncia del Sr. Oquendo y los supuestos vejámenes que le obligaron a renunciar. No es correcta su alegación.

Entre los hechos que el TPI estimó que están en controversia, o sea, aquéllos sobre los cuales el tribunal no tiene toda la verdad, sino que guarda dudas y debe esclarecerlos en juicio, incluyó: el trato hacia el Sr. Oquendo luego del incidente con la Sra. Sánchez, cómo este se enteró de los comentarios de otros empleados sobre su persona y las razones para su renuncia. Asimismo, tales asuntos versan sobre los elementos de la causa de despido constructivo alegada por el Sr. Oquendo. Añádase que las reseñadas determinaciones encuentran apoyo en la prueba unida a las mociones sobre sentencia sumaria y contenida en el expediente judicial. Véase Apéndice, págs. 98-97; Exhibits F, J-L y S; Exhibits 2 y 4-6; Deposition del Demandante, *passim*. Incluso, las razones que aduce GPH (récord de amonestaciones), mayormente previas, para justificar el potencial despido del Sr. Oquendo abonan precisamente a las dudas acerca de las motivaciones del patrono para sancionar y las razones que tuvo el Sr. Oquendo para renunciar. De un examen de la totalidad de los documentos en el expediente no surge certeza para poder disponer de la causa de acción sobre despido constructivo.

Respecto al segundo señalamiento de error, GPH propone que no es necesario dirimir prueba acerca de cómo el Sr. Oquendo

se sintió para poder disponer de su alegación de hostigamiento sexual. GPH elucubra acerca de la naturaleza sexual del incidente entre la Sra. Sánchez y el Sr. Oquendo para argüir que mera referencia al órgano sexual femenino no es de por sí un acto vedado por la Ley 17 y demás legislación protectora contra el discrimen. Así, GPH se arroga la facultad de descartar la conducta de la Sra. Sánchez como una inofensiva a la política pública imperante en nuestro ordenamiento. La interpretación respecto a si la referida conducta está prohibida o no por nuestro ordenamiento es una facultad reservada a los tribunales, por lo que resulta palmariamente improcedente el segundo señalamiento de error, veamos.

Acorde con la definición de hostigamiento sexual de la Ley 17, el ánimo o percepción de la parte hostigada es un elemento esencial de la causa de acción. Sin lugar a dudas, el que un empleado rechace un acercamiento de índole sexual, es un asunto que principalmente puede descubrirse a través de su testimonio y presentación de prueba. La consideración de la totalidad de las circunstancias, incluyendo el contexto en el que se da la conducta, es esencial para la solución de este asunto, incluso, si el incidente entre la Sra. Sánchez y el Sr. Oquendo ocurrió frente a los demás compañeros de trabajo y cuáles fueron sus efectos en el ambiente de trabajo del Sr. Oquendo.

Entre las determinaciones de hechos en controversia, el TPI consignó que no estaba del todo claro si GPH tenía una política pública sobre hostigamiento sexual y si en efecto el Sr. Oquendo había sido víctima de hostigamiento sexual.

Por último, en su tercer señalamiento GPH sugiere que el Sr. Oquendo no estableció su reclamo sobre represalias. Aunque GPH reconoce que el Sr. Oquendo participó en actividad protegida por la Ley 115 (al acudir a la Corporación del Fondo del Seguro del

Estado y a la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo) arguye que no se estableció que a raíz de la referida participación del Sr. Oquendo este fuera discriminado, amenazado o despedido. Insiste en que las amonestaciones o acciones disciplinarias del patrono representaban justa causa para despedirlo y que no compete al foro judicial dirimir la sabiduría de las sanciones patronales para determinar si estas constituían en efecto represalias. Véase *certiorari*, págs. 18-20; Apéndice, págs. 33 y 90; Exhibits Q y T; Exhibit 2. Tampoco le asiste la razón a GPH.

La Ley 115 tiene dos elementos los cuales el reclamante deberá establecer, a saber: que participó en una actividad protegida y que subsiguientemente fue discriminado, amenazado o despedido. El *onus probandi* de este tipo de acción requiere que el quejoso mediante prueba directa o circunstancial presente un caso *prima facie* de represalias al alegar la concurrencia de los precitados dos elementos. Establecido lo anterior, compete al patrono querellado mediante prueba directa o circunstancial demostrar que tenía razones legítimas para despedir al quejoso. Entonces el peso de prueba recae en el quejoso que en esta etapa deberá establecer que las razones ofrecidas por el patrono son meros pretextos.

En el caso que nos ocupa, el Sr. Oquendo demostró la concurrencia de los dos elementos esenciales de la causa de acción de la Ley 115: 1) participó en una actividad protegida al acudir a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y a la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y 2) subsiguientemente se vio obligado a renunciar a raíz del abuso, hostigamiento y represalias que recibió en su ambiente de trabajo. Si bien GPH, por su parte, ha reiterado que las numerosas sanciones disciplinarias contra el Sr. Oquendo justificaban su despido, es precisamente sobre tal asunto *inter alia* que el TPI

guarda dudas, pues la mayoría de ellos fueron antes del incidente de contenido sexual.

En la Resolución recurrida, el TPI consignó que albergaba dudas acerca de las razones que tuvo el Sr. Oquendo para renunciar, el trato del personal gerencial hacia este luego del incidente con la Sra. Sánchez, incluso, la naturaleza de algunas amonestaciones. Por todo lo cual, al ser el caso ante nos uno con imbricados reclamos de hostigamiento, represalias y despido constructivo, ciertamente no podemos perder de perspectiva que la naturaleza de los hechos, las alegaciones y el orden de los eventos pertinentes en pocas ocasiones logran ser resueltos por la vía sumaria.

En fin, entiéndase que estamos ante hechos y alegaciones que involucran la intención de las partes e inciden sobre elementos subjetivos, todo lo cual, no es aconsejable disponerse por la vía sumaria. Consecuentemente, colegimos que el TPI no cometió ninguno de los tres señalamientos de error.

IV

Al tenor de los precedentes fundamentos de Derecho, expedimos el auto de *certiorari* y confirmamos la Resolución dictada por el TPI.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones