

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN-CAROLINA
PANEL VII

**CARMEN L. GONZÁLEZ
OCASIO**

Apelante

v.

**CARIBBEAN UNIVERSITY,
INC.**

Apelado

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia,
Sala de Bayamón

Civil. Núm.:
D DE2016-0818 (703)

Sobre:

Ley Núm. 115 del 20
de diciembre de 1991

Ley Núm. 100 del 30
de junio de 1959

Ley Núm. 2 de 17 de
octubre de 1961

KLAN201700599

Panel integrado por su presidente, el Juez Flores García, la Jueza Domínguez Irizarry y el Juez Cancio Bigas.

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de julio de 2017.

I. Introducción

Comparece la parte apelante, Carmen L. González Ocasio, mediante este recurso de *Apelación*, y solicita nuestra intervención a los fines de revocar una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 5 de abril de 2017, notificada el día 17 del mismo mes y año. Mediante el aludido dictamen, el foro apelado desestimó con perjuicio la Querrela en cuanto a la parte apelada, Caribbean University, Inc.

Veamos la procedencia del recurso promovido.

II. Relación de Hechos

El 20 de diciembre de 2016, la parte apelante presentó una Querrela al amparo del procedimiento

sumario laboral estatuido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*; de discrimen por edad bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*; y por represalias basada en la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA sec. 194, *et seq.*

Alegó que la parte apelada "comenzó una campaña de discrimen y hostigamiento" en su contra por razón de su edad. Describió el discrimen como un aumento drástico de sus labores, y presiones de parte de su supervisora para terminar trabajos en un "periodo de tiempo imposible de cumplir". Además, adujo que su supervisora le exigía terminar tareas de una empleada más joven. Añadió que oficiales de la parte apelada constantemente le hacían comentarios despectivos referentes a su edad. Manifestó que, a petición de la parte apelada, entrenó a una "empleada más joven y con menos experiencia que ella", a la que le asignaron sus deberes, y luego la trasladaron a otra plaza de trabajo, sin asignarle deberes y funciones, con "la intención de despedirla eventualmente".

También aseveró que la empleada que la sustituyó, en su primer puesto de trabajo, ganaba un sueldo más alto al compararlo con el suyo, y disfrutaba de mejores beneficios laborales. Expresó que se quejó en varias ocasiones con sus supervisores, y con oficiales de Recursos Humanos, sin éxito, y la situación de discrimen supuestamente continuó. Por ello, aseguró que el 22 de junio de 2016 presentó un cargo de discrimen en el empleo ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo, y ante la Equal Employment Opportunity Commission, y que luego de presentadas las querellas

"aumentaron drásticamente las acciones discriminatorias" en su contra. Alegadamente, la amenazaban con despido de forma constante, y le hacían comentarios despectivos relacionados a su edad. Por último, alegó daños, sufrimientos y angustias mentales.

La parte apelada no contestó a tiempo la querrela. En consecuencia, el foro primario le anotó la rebeldía, y celebró la correspondiente vista en rebeldía. A la audiencia comparecieron ambas partes, la parte apelante presentó como prueba su propio testimonio, y la parte apelada tuvo la oportunidad de contrainterrogarla. Aquilatada la prueba, el foro apelado notificó la sentencia objeto de este recurso. En ella consignó las siguientes determinaciones de hechos:

1. La querellante nació el 1 de julio de 1949.
2. González tiene un grado asociado en estudios secretariales.
3. La querellante comenzó a laborar en Caribbean University el 11 de diciembre de 2000.
4. Al momento de su reclutamiento en Caribbean University, González tenía cincuenta y un (51) años de edad.
5. En el 2003, la querellante fue transferida al puesto de Asistente Administrativo en el departamento de Recursos Humanos de Caribbean University.
6. El puesto de Asistente Administrativo en el departamento de Recursos Humanos de Caribbean University es un puesto no-exento de las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo.
7. La querellante devengaba un salario de \$8.74 por hora.
8. En mayo de 2016, la querellante fue transferida al puesto de Asistente Administrativo en el Decanato de Asuntos Administrativos como parte de una reorganización que se implementó en Caribbean University.
9. Dicha reorganización incluyó varios despidos y la eliminación de varios puestos de Caribbean University.

10. Luego de la transferencia al Decanato de Asuntos Administrativos, González continuó recibiendo \$8.74 por hora y continuó recibiendo los mismos beneficios marginales. Además, González continuó trabajando en el mismo recinto de Caribbean University, ubicado en Bayamón.
11. El Informe de Progreso presentado por la parte querellante refleja [que] tiene una evaluación satisfactoria, contrario a lo testificado por [e]sta, quien indicó era sobresaliente.
12. El Manual de Empleados de Caribbean University dispone que toda queja de discrimen se debe presentar por escrito. La querellante admitió que conocía dicha política, toda vez que laboró en el Departamento de Recursos Humanos de Caribbean University durante más [sic] de diez (10) años.
13. La querellante nunca presentó queja de discrimen por escrito a Caribbean University.
14. Keren Laracuente, Madelyn Santos y Karla Pérez eran empujadas exentas en Caribbean University.
15. Keren Laracuente tiene una Maestría.
16. La querellante alegó que Keren Laracuente, Madelyn Santos, y Karla Pérez devengaban un salario mayor que el de ella, a pesar de tener menos antigüedad y ser menores.
17. Sin embargo, la querellante admitió que no conoce todos los deberes y responsabilidades que Keren Laracuente, Madelyn Santos, y Karla Pérez realizaban en Caribbean University.
18. Madelyn Santos y Karla Pérez no trabajan en Caribbean University desde al menos de mayo de 2016 ya [que] ambas había[n] sido cesanteadas en reorganizaciones implementadas en Caribbean University.
19. La querellante admitió que se negó a ejecutar trabajos ordenados por su supervisora, como entrenar a Keren Laracuente.
20. A preguntas de su abogado, la querellante testificó le quitaron unas tareas para dárselas a Laracuente, pero nunca pudo establecer por qué.
21. La querellante tampoco pudo establecer que hubiese sido sustituida por una persona más joven.
22. La querellante testificó que le decían "vieja" una o dos veces por día.

23. El 22 de junio de 2016, la querellante presentó un cargo de discrimen ante el Equal Employment Opportunity Commission ("EEOC").

24. González indicó [que] durante la vista en su fondo que "nada" cambió en cuanto a sus funciones y su rol luego de presentar su cargo de discrimen ante el EEOC. Igualmente, su salario y sus términos y condiciones de empleo no se vieron afectados luego de presentar el cargo de discrimen ante la EEOC.

25. Al presente, la querellante continúa laborando para Caribbean University, recibiendo el mismo salario de \$8.74 por hora y recibiendo los mismos beneficios de empleo.

26. La querellante testificó [que] se sintió humillada, mal, que su vida familiar se vio afectada y tenía temor de que fuera despedida. Testificó [que] visitó una psicóloga y un psiquiatra.

En base a estas determinaciones de hecho, el foro de primera instancia desestimó con perjuicio las causas de acción presentadas por la parte apelante. Esto basado en la falta de credibilidad del testimonio de esta, y la ausencia de prueba que le permitiera concluir que la parte apelante fue víctima de discrimen por edad en su empleo, o de represalias por parte de su patrono por haber presentado una queja laboral ante los cuerpos administrativos.

Insatisfecha con el resultado, la parte apelante comparece ante nosotros para cuestionar la sentencia emitida. Asegura que el testimonio que presentó en la vista de rebeldía fue suficiente para establecer trato discriminatorio y represalias en su empleo. Asegura que procede que revoquemos el dictamen notificado, y declaremos ha lugar su querella. La parte apelada no compareció mediante alegato escrito.

Hemos examinado cuidadosamente el escrito de apelación, la transcripción de la prueba oral, el

contenido del expediente para este recurso, y deliberado los méritos de esta Apelación entre los jueces del panel, por lo que estamos en posición de adjudicarlo de conformidad con el Derecho aplicable.

III. Derecho Aplicable

A. Anotación de Rebeldía

La Regla 45.1 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V, R. 45.1, dispone:

Cuando una parte contra la cual se solicite una sentencia que concede un remedio afirmativo haya dejado de presentar alegaciones o de defenderse en otra forma según se dispone en estas reglas, y este hecho se pruebe mediante una declaración jurada o de otro modo, el Secretario o Secretaria anotará su rebeldía.

El tribunal a iniciativa propia o a moción de parte, podrá anotar la rebeldía a cualquier parte conforme a la Regla 34.3 (b) (3) de este apéndice.

Dicha anotación tendrá el efecto de que se den por admitidas las aseveraciones de las alegaciones afirmativas, sujeto a lo dispuesto en la Regla 45.2 (b) de este apéndice.

La omisión de anotar la rebeldía no afectará la validez de una sentencia dictada en rebeldía.

La Regla 45.1, *supra*, provee un remedio para las situaciones en las cuales el demandado no comparece a contestar la demanda o no se defiende de ninguna otra forma, por lo que no presenta alegación o defensa alguna contra las alegaciones y el remedio solicitado. Álamo v. Supermercado Grande, Inc., 158 DPR 93, 100 (2002). Además, aplica como sanción en aquellas instancias en las que alguna parte en el pleito ha incumplido con alguna orden del Tribunal. Rivera Figueroa v. Joe's European Shop, 183 DPR 580, 589 (2011).

El trámite en rebeldía está cimentado en "la obligación de los tribunales de evitar que la adjudicación de causas se paralicen simplemente por la

circunstancia de que una parte opte por detener el proceso de litigación". Continental Ins. Co. v. Isleta Marina, 106 DPR 809, 815 (1978). La regla opera como remedio coercitivo contra una parte adversaria a la cual, habiéndosele concedido la oportunidad de refutar la reclamación, por su pasividad o temeridad opta por no defenderse. Álamo v. Supermercado Grande, Inc., *supra*, pág. 101. El Tribunal puede dejar sin efecto la anotación de rebeldía cuando, por ejemplo, la parte demandada no fue debidamente emplazada o por error del Tribunal al implementar la Regla 45.1, *supra. Id.*, págs. 592-593.

De ordinario, el trámite en rebeldía tiene la consecuencia jurídica que estima por aceptadas todas y cada uno de los hechos bien alegados en la demanda. Álamo v. Supermercado Grande, Inc., *supra*, pág. 101; Continental Ins. Co. v. Isleta Marina, *supra*, pág. 815; Rivera v. Insular Wire Products Corp., 140 DPR 912, 931 (1996). Sin embargo, tal consecuencia no es automática, es necesario que el hecho alegado permita al Tribunal llegar a una conclusión de responsabilidad o negligencia, al establecer la relación causal entre la conducta negligente o culposa y el daño sufrido. Álamo v. Supermercado Grande, Inc., *supra*, pág. 101.

Aun así, si para que el Tribunal pueda dictar sentencia en rebeldía, le es necesario comprobar la veracidad de cualquier alegación o hacer una investigación sobre cualquier asunto, deberá celebrar las vistas que estime necesarias y adecuadas. Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 578-578 (1997).

Vemos, pues, que el mecanismo provisto para el trámite en rebeldía no priva al Tribunal de evaluar si,

en virtud de tales hechos no controvertidos, existe válidamente una causa de acción que amerite la concesión del remedio reclamado. Rivera v. Insular Wire Products Corp., *supra*, pág. 931. Esto obedece a que un trámite en rebeldía no garantiza, *per se*, una sentencia favorable al demandante; pues no permite, en contra de la parte en rebeldía, hechos incorrectamente alegados como tampoco conclusiones de derecho, ni alegaciones en forma de conclusiones. *Id.*

B. El Discrimen en el Empleo en el Sector Privado

La Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, Art. II, Sección 1, reconoce la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, disponiendo, de este modo, que todos los individuos son iguales ante la ley, principio inherente a nuestro sistema de derecho democrático. La disposición constitucional añade que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” *Id.*

Los Poderes Legislativos y Ejecutivo impartieron vitalidad a estas disposiciones para proscribir el discrimen de estas clases y otras protegidas en distintas vertientes de nuestra vida cotidiana como pueblo. En el área de empleo, proscribieron el discrimen en el empleo mediante la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, mejor conocida como la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA sec. 146, *et. seq.* El Art. 1 de la Ley Núm. 100, *supra*, dispone que:

Todo patrono que despidiera, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados

en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho[...] del empleado o solicitante de empleo:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500), y

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

El propósito de esta legislación es proteger a la clase trabajadora contra el discrimen en el empleo y en el reclutamiento, interpretando siempre tales estatutos de la manera más favorable al empleado víctima de actuaciones discriminatorias e injustificadas. Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 381-382 (2001). La Ley Núm. 100, *supra*, es cónsona con nuestra aspiración social de crear un sistema jurídico que fomente la igualdad de los individuos. Mestres Dosal v. Dosal Escandón, 173 DPR 62, 69 (2008).

El Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*,¹ establece una presunción en este tipo de caso, el referido artículo dispone:

¹ La parte apelante comenzó a laborar para Caribbean University el 11 de diciembre de 2000. Por tanto, y de acuerdo al Art. 1.2 de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017,

Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fueron cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

En cuanto a la naturaleza de la presunción establecida en el Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, en SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC, 151 DPR 754, 774 (2000), nuestra última instancia judicial aclaró que la presunción que establece el Art. 3, persigue "facilitarle al empleado el probar su caso, no el relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones". Esta presunción entra en juego en la etapa probatoria del caso, o sea se activa en la vista evidenciaria que se celebre, no antes. *Id.*

En Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 387, el Tribunal Supremo sostuvo que la presunción de discrimen estatuida en el Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, "incluye todas las modalidades de discrimen proscritas" al amparo de ésta. Sin embargo, "no todas las modalidades de discrimen se configuran por la existencia de unos mismos hechos básicos; todas y cada una de las referidas requieren la existencia de distintos hechos base, i.e. una reclamación por discrimen por edad se configura de manera distinta a una por discrimen por sexo". *Id*; Véase además, López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al., 181 DPR 92, 123 (2011). "[El] empleado demandante, que reclama la protección de ambos estatutos [Ley 80 y Ley 100], tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su

aplica el texto del Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, según codificado antes de la puesta en vigor de la enmienda hecha al referido artículo mediante el Art. 6.3 de la Ley Núm. 4-2017.

reclamación por discrimen para que quede activada la presunción dispuesta por ley". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 388.

IV. Aplicación del Derecho a los Hechos

La reclamación de la parte apelante está fundamentada en la alegación de que fue víctima de una campaña de discrimen por razón de su edad. De acuerdo a la querrela, el patrón de discrimen estuvo compuesto de las siguientes acciones: (1) un aumento drástico a sus deberes; (2) presiones constantes para que terminara sus tareas en un tiempo irrazonable; (3) completar las labores de otra empleada más joven y con menos experiencia; (4) comentarios despectivos por razón de su edad; (5) instrucciones de entrenar a una empleada más joven para que la reemplazara en su puesto; (6) el traslado a otro puesto de trabajo, sin deberes y funciones.

La parte apelante asevera que todas estas acciones iban dirigidas a su eventual despido, y estaban cobijadas por un ánimo de discrimen, y de represalias, en su contra.

Como se sabe, en reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, para que se active la presunción de discrimen dispuesta en el Art. 3, el empleado demandante tiene que desfilan prueba, en primera instancia, de que, en términos generales, existe una base racional que permitiera al juzgador de los hechos inferir un motivo discriminatorio en las acciones aducidas. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 388.

En consideración a la norma antes descrita, y examinada la transcripción del testimonio oral, es forzoso concluir que, aunque la parte apelante pertenece

a la clase protegida por la Ley Núm. 100, *supra*, no logró evidenciar que las acciones que alegó tuvieran origen alguna otra intención discriminatoria.

Agregue, lo huérfano que está el testimonio de la parte apelante en cuanto a descripciones, o relatos, de situaciones particulares en donde ocurriera el discrimen al que hacen referencia las alegaciones. Por ejemplo, la parte apelante aseveró que sus tareas fueron aumentadas drásticamente, pero su testimonio no incluyó ni un solo ejemplo del alegado aumento en sus tareas.

Tampoco encontramos prueba que indique que tuviera que completar el trabajo de otra empleada de menos edad, y con menos experiencia. Más bien, hallamos que las tareas que supuestamente tuvo que completar, eran propias de las funciones que hacía en el Departamento de Recursos Humanos. La parte apelante describió sus tareas de la siguiente forma:

P. Okey. ¿En esa plaza de asistente y de Recursos Humanos, cuáles eran sus deberes y funciones en esa plaza?

R. Bueno, las funciones que yo ejecutaba, estaba a cargo de los expedientes de los empleados. Yo tenía que entrar toda, toda la información de empleados nuevos.

Tenía también que hacer cálculos para... lo que se iba a pagar las personas. Estaba también a cargo de los relojes de ponchar de todos los recintos. O sea, todo el trabajo que hacía, entrada de data y todo tenía que ser de los cuatro recintos, que son Bayamón, Carolina, Vega Baja y Ponce.

Tenía que hacer certificaciones de empleo. Estaba a cargo de todos los reportos... informes que pudiera, ya que fueran del Gobierno Federal o Estatal; informes que pudieran los demás departamentos, los recintos, de cantidad de empleados, de rango, de todo lo... de toda la información.

Además de eso, tenía que trabajar con la compañía Evertec, que era la compañía que trabajaba la nómina. También tenía que preparar todo... la mayoría de los cambios que se hacían en la nómina para... en cada, en cada

bi-semana, en cada periodo de pago. Tenía que hacer todo eso.

P. ¿Llenaba algún tipo... preparaba algún tipo de informe a la presidenta o a algún otro oficial de la compañía?

R. A la vicepresidenta de Finanzas había que prepararle un "roster" en cada nómina, cada bi-semana, con un desglose de todo el... empleado por empleado, de los cuatro recintos, de todos los... todos los ingresos que recibía.

P. ¿Con respecto a la facultad, tenía algún deber o responsabilidad relacionado a la facultad?

R. Bueno, en un momento dado tenía a cargo todos los contratos, toda la contratación de la facultad. O sea, los contratos en sí. Eso, pues lo estuve haciendo por un tiempo. Me relevaron de esa... de, de... de hacer ese trabajo cuando entra la compañía Evertec, que entonces me asignaron para toda la implementación, que yo estuve con ellos todos los seis meses en la implementación de ese sistema.

P. ¿Con respecto a los empleados nuevos o de recién nombramiento, tenía algunos deberes y funciones?

R. Bueno, en un momento dado también estaba a cargo del reclutamiento. O sea, de recibir los empleados nuevos, darle la orientación, pero ya después, solamente lo que recibía era el expediente para entrar... sacarle el cálculo matemático de salario y entrar toda la información al sistema.

Precisamente, sobre los récords de los empleados, la supervisora le solicitó a la apelante que enseñara a Keren Laracuate a manejar el sistema de información donde se archiva esa información, pero la parte apelante desobedeció:

P. ¿Cómo cambiaron esos deberes y funciones?

[...]

R. Bueno, porque entonces, ahí ella... ella siempre... yo trabajaba directamente con ella. Ella me daba todas las instrucciones a mí, ahí ella comenzó a pasarle tareas que yo tenía que hacer a la señora Keren Laracuate, que en ese tiempo era coordinadora de Recursos Humanos.

[...]

R. Pues ella intentó pasarle lo... por ejemplo, el que yo... como yo entraba todos los récords, incluyendo la facultad y la señora Laracuate, ella era la encargada de facultad, pues

entonces ella empezó a quitarme esas tareas para dárselas a ella.

También ella empezó a decirme que yo tenía que enseñarla a ella, ¿verdad?, a... varias de las tareas mías enseñárselas a ella y entonces...

[...]

P. ¿Cuáles fueron las tareas que usted dice que la señora Rivera le quitó a usted...

[...]

R. Pues, lo que le estoy diciendo, de los... de los récords de empleados, la parte de récord de empleados, que yo siempre las entraba, entonces ella comenzó... quería que la señora Laracuate la entrara. O sea, información al sistema de nómina.

[...]

P. Con respecto... ¿Cómo usted se sintió también con respecto a las acciones relacionadas a que le proveyera el entrenamiento a la señora Laracuate para realizar sus deberes y funciones?

R. Bueno, yo... Cuando ella me dijo, yo me molesté. Porque yo le dije a ella que esta muchacha, al principio ella llegó, a ella se le... Yo, por ejemplo, se lo decía, "Debes de aprender, porque no..." O sea, "Debes de aprender" y ella no quería aprender. Ella, sencillamente, cuando... Parece que ella tenía idea para... O sea, de sacarme de la oficina, fue cuando se interesó en que la otra aprendiera.

P. ¿Y entonces, esos fueron los entrenamientos que usted, le, le, le estaba dando?

R. No, yo me negué, yo me negué.

De otro lado, la querrela está repleta de alusiones a comentarios despectivos, supuestamente hechos por su supervisora, en referencia a la edad de la parte apelante. No obstante, aparte de que alegadamente la llamaban "vieja", o que su supervisora dijo que todos los viejos debían morir, la parte apelante no pudo detallar una situación particular en donde ocurriera tal suceso. Solamente testificó que muchas personas lo escucharon, pero que ninguna de ellas pudo testificar en la vista:

P. [...] Mire, doña Laura, usted dice que aquí todos los días le hablaban de vieja y de su edad, todos los días.

R. Es correcto.

[...]

R. Pues diariamente. Es correcto.

P. Todos. ¿Cuántas veces al día era eso?

R. Una o dos veces al día.

P. Una o dos veces al día. Supongo que era a escondidas, ¿verdad?, que nadie más oyera.

R. No, la oían las otras también.

P. ¿Sí? ¿Dónde están las demás, que no vienen a testificar aquí? ¿Usted le dijo que vinieran?

R. No, yo no.

P. no, no han venido. Okey. Gente que podía ser testigo de lo que ocurrió, usted decidió o no habló con ellas para que vinieran, ¿verdad?

R. No, yo no les dije nada.

La parte apelante también testificó, en cuanto a los comentarios sobre su edad, que se quejó con oficiales de la parte apelada, pero que nunca puso las quejas por escrito:

P. Sí. Y todas esas quejas que usted dice que presentó, de que diariamente una y dos veces al día le decían cosas y que de vieja y eso, una persona de sesenta y pico de años...

P. Bueno, pero...

P. [...] Usted nunca lo puso por escrito.

[...]

R. No, no la puse por escrito.

P. O sea, que usted, siendo de Recursos Humanos, conociendo que hay una política de Recursos Humanos, que exige que sea por escrito, usted no siguió esa política, ¿verdad que no?

R. No.

El foro de primera instancia no le dio credibilidad al testimonio de la parte apelante en cuanto a los supuestos comentarios diarios hechos por, entre otras personas, su supervisora.

Como última acción discriminatoria, la parte apelante alegó que fue trasladada de su puesto de asistente administrativa en el Departamento de Recursos Humanos, a un puesto de asistente administrativa en el Decanato de Asuntos Académicos. Al igual que con el resto de sus aseveraciones, su testimonio no demostró algún motivo discriminatorio en esta acción. En su nuevo puesto de trabajo, y según el testimonio vertido en sala, la parte apelante hace trabajo de recepcionista, y contesta llamadas telefónicas:

P. ¿Y esa plaza de asistente administrativo es la plaza que usted está ocupando, inclusive hasta el día de hoy?

R. Es correcto.

P. ¿Cuáles son los deberes y funciones que cuando a usted le asignan esa plaza, verdad, le asignan?

R. [...] Y efectivamente, yo ahí básicamente lo que estoy es de mensajera. ...

P. ¿Usted está realizando o ha realizado algunas de las tareas que realizaba antes como asistente administrativo en el área de Recursos Humanos?

R. Bueno, la única que yo podría hacer es contestar el teléfono, que lo hace uno en cualquier oficina, pero...

P. ¿Fuera, fuera de esas tareas, de mensajería y contestar el teléfono, no está haciendo más nada?

R. No estoy haciendo nada.

P. ¿Ha regresado como... en esa nueva posición que está ocupando a Recursos Humanos?

Inclusive, la parte apelante testificó que su sueldo permaneció igual, y que sus beneficios marginales no cambiaron:

P. ¿Si eso fue así y Teresita dijo; "Keren te pude salvar, a ti hice lo que pude", y días después a usted la trasladan al Decanato, usted no pensaría que Teresita también le salvó el empleo?

R. No.

[...]

P. Okey. No le salvó el empleo. La pudieron haber despedido, pero usted entiende que no, que no le salvaron el empleo, teniendo un sitio donde usted podía ir a trabajar y seguir ganando 8.74, porque su salario no cambió, ¿verdad que no?

R. No, no cambió.

P. Y sus beneficios no cambiaron, ¿verdad que no?

R. No, no cambiaron.

P. Y el lugar de empleo donde usted estaba, en el mismo sitio, en Bayamón, no cambió.

[...]

R. No, no cambió.

Finalmente, la parte apelante adujo que fue sustituida por Keren Laracuenta, una empleada más joven, en su primer puesto de trabajo en el Departamento de Recursos Humanos. A pesar de ello, lo que surge de la prueba es que las plazas de asistentes administrativas fueron eliminadas del Departamento de Recursos Humanos, por una reestructuración de la empresa, y que la apelante no sabe cuáles son las funciones de Keren Laracuenta en Departamento de Recurso Humanos.

Examinada cuidadosamente la transcripción del testimonio de la parte apelante, concluimos que esta no logró presentar evidencia suficiente para sostener sus alegaciones de discrimen. Al no quedar probados los elementos esenciales de su reclamación, el foro apelado estaba impedido de inferir discrimen en las actuaciones aducidas. Por tanto, en este caso, nunca se activó la presunción de discrimen por edad.

En el contexto de un caso laboral de discrimen por edad, "la mera alegación de un hecho básico, sin que haya sido debidamente establecido, no activa una presunción que permita la inferencia de un hecho

presumido". McCrillis v. Aut. Navieras de P.R., 123 DPR 113, 141 (1989).

Por iguales razones, tampoco procede la causa de acción por represalias, ya que la parte apelante no evidenció los hechos básicos necesarios para activar la presunción establecida en el Art. 2 (c) de la Ley Núm. 115, *supra*.² Feliciano Martes v. San Juan, 182 DPR 368, 394-395 (2011).

En vista de lo anterior, concluimos que actuó correctamente la sala sentenciadora al desestimar la querrela, con perjuicio, puesto que la parte apelante no adujo una reclamación que ameritara un remedio judicial.

V. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* la sentencia apela.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

² (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.