

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN - CAGUAS
PANEL II

DIANA TORRES
RAMOS

Apelante

v.

UNIVERSIDAD DE
PUERTO RICO

Apelada

KLAN201700759

Apelación
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia Sala de
San Juan

CIVIL NÚM.
KPE2014-2285
(505)

Sobre:
DISCRIMEN

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Bonilla Ortiz

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2018.

La señora Diana Torres Ramos (la apelante) presentó un recurso de apelación el 30 de mayo de 2017, en el que impugnó una Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. En el dictamen apelado, el foro primario declaró no ha lugar una demanda de despido injustificado, represalias, discrimen por edad y daños y perjuicios.

La parte apelante acompañó con su recurso una solicitud para presentar el escrito de apelación en exceso del límite reglamentario de veinticinco (25) páginas. No obstante, dicha petición fue declarada no ha lugar mediante una Resolución dictada el 14 de junio de 2017. En consecuencia, ordenamos a la parte apelante a ceñirse al límite de páginas establecido en la Regla 16(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones. En cumplimiento con lo anterior, la parte apelante presentó, el 5 de julio de 2017, un escrito de apelación enmendado.

Luego de los trámites de rigor, la parte apelante presentó la transcripción de la prueba oral vertida en el juicio en su fondo. Por su parte, la Universidad de Puerto Rico (UPR o parte apelada) presentó su alegato en oposición el 4 de septiembre de 2018. Posteriormente, solicitamos la elevación de los autos originales, así como la prueba documental admitida en el juicio.

Evaluados los argumentos de las partes, así como la prueba documental y testifical, **confirmamos** la Sentencia apelada. Veamos.

I

El 11 de agosto 2014, la señora Torres Ramos presentó una demanda al amparo de la Ley de Represalias¹, sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, Artículos 1802 y 1803 del Código Civil, y al amparo del Age Discrimination in Employment Act (ADEA, por sus siglas en inglés). La demanda se presentó en contra de la Universidad de Puerto Rico (UPR), antiguo patrono de la apelante.

Según los hechos alegados en la demanda, el 15 de octubre de 2003, la UPR reclutó a la señora Torres Ramos para ocupar la posición de Administradora y Coordinadora del Departamento de Neurocirugía del Recinto de Ciencias Médicas. Sus funciones consistían en administrar los contratos de la sección de neurocirugía con los hospitales del Centro Médico, coordinar los programas de residencia y supervisar el departamento de facturación de la sección de neurocirugía. Su supervisor directo era el doctor Ricardo Brau, quien, en aquel momento, se desempeñaba como director del Departamento de Neurocirugía de la UPR. Posteriormente, y según surge de la demanda, en el mes

¹ Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA sec. 194 et seq.

de mayo de 2011, el Dr. Brau fue despedido y reemplazado por el Dr. Juan A Vigo, nuevo director del Departamento de Neurocirugía.

La apelante alegó en la demanda que el Dr. Vigo tenía favoritismos con empleadas más jóvenes y que inició un patrón de hostilidad, maltrato y persecución en su contra. El 26 de marzo de 2012, presentó una querrela interna en la UPR por ambiente hostil, acoso laboral, y discrimen. A raíz de la presentación de dicha querrela, alegó en la demanda que el Dr. Vigo se le acercó con actitud hostil y, en tono amenazante, le instruyó que la retirara.

Según surge de la demanda, el 9 de agosto de 2012, la apelante presentó una nueva querrela ante la UPR. Ese día, adujo que el Dr. Vigo eliminó de su cargo las tareas de supervisión, lo que representaba el 40% de sus funciones. Luego, el 15 de agosto de 2012, el Dr. Vigo, alegadamente, eliminó las funciones de coordinadora del programa de residencia, las cuales representaban el 45% de sus funciones. Con esta movida, alegó que se encontraba aislada, humillada y abusada psicológicamente. Indicó que sus funciones fueron asignadas a empleadas más jóvenes y menos cualificadas. La apelante presentó, el 6 de septiembre de 2012, una querrela ante el Equal Employment Opportunity Commission (EEOC, por sus siglas en inglés). La querrela fue notificada, según manifestó, a la Oficina del Rector de la UPR y la Oficina de Recursos Humanos de la UPR el día 7 de septiembre de 2012.

La apelante indicó que fue despedida por el Dr. Vigo el 10 de septiembre de 2012, de forma discriminatoria y en represalia a las querellas presentadas ante la UPR y ante la EEOC. Alegó que tenía un interés propietario para ocupar el puesto del cual fue

despedida. Por la causa de acción de discrimen por edad, reclamó \$700,000. Asimismo, por la causa de acción al amparo de la Ley de Represalias, reclamó \$700,000. Igualmente, reclamó \$500,000 por daños y perjuicios; los beneficios del plan de retiro dejados de devengar; y el pago de vacaciones y enfermedad acumuladas.

La UPR presentó una *Contestación a Demanda*. En esencia, negó las alegaciones contenidas en la misma. Alegó afirmativamente que la señora Torres ocupaba un puesto de confianza y, como tal, carecía de una expectativa de permanencia en su puesto, pues estaba sujeta a la libre selección y remoción por sus superiores. Igualmente, la UPR alegó que el despido de la demandante no fue producto de discrimen por su edad, ni por razón de las querellas internas presentadas. En cambio, la UPR alegó que la señora Torres no gozaba de la confianza de sus supervisores, por su actitudes y desempeño. La institución universitaria sostuvo que el despido se realizó a tenor con el Reglamento General de la UPR, que la remoción de un empleado de confianza de su cargo es válida y puede hacerse sin notificación previa, ni necesidad de formular cargos ni de celebrar vista. Ello porque su designación pende de la discreción y confianza de la autoridad nominadora.

Las partes comenzaron una extensa etapa de descubrimiento de prueba. Culminada la misma, la UPR presentó el 21 de diciembre de 2015, una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Mediante esta, solicitó la desestimación de las reclamaciones de represalias, discrimen por edad y daños y perjuicios. La parte apelante se opuso a la referida moción. El 3 de marzo de 2016, el foro primario dictó una Resolución mediante la cual declaró no haber lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la UPR.

Enumeró 65 hechos incontrovertidos, algunos de los cuales, por su pertinencia e importancia, transcribimos a continuación:²

5. Debido a la experiencia que tenía la demandante en el campo de la neurocirugía, el Dr. Brau³ recomendó que fuera contratada por la UPR para administrar la sección de neurocirugía.

6. Así las cosas, el 15 de octubre de 2003, la demandante fue reclutada por la UPR como Administradora de la Sección de Neurocirugía del Departamento de Cirugía del Recinto de Ciencias Médicas de la UPR, un puesto de confianza que se creaba en ese momento, pues antes no existía, sin publicación de una convocatoria. Inicialmente se le da un nombramiento a término y luego de varias renovaciones se convirtió en un puesto de confianza indefinido.

8. Como Administradora, la demandante tenía a su cargo dos áreas administrativas: Supervisora del Área de Facturación y Coordinadora del Programa de Residencia de Neurocirugía.

9. Como parte de sus funciones, la demandante supervisaba el personal del área de facturación, coordinaba reuniones de la facultad, coordinaba programa de neurocirujano de guardia, preparaba minutas de las reuniones de facultad, coordinaba seguimientos de contratos de la Sección de Neurocirugía a través del recinto con otras dependencias como el Centro Médico, el Hospital Universitario, Hospital Pediátrico, preparaba y documentaba documentos para visa debido al programa de neurocirugía internacional, interaccionaba con la parte de educación a la facultad y periódicamente ella la presentaba.

10. Las hojas de transacción de personal de la UPR identifica la posición de la demandante como de confianza.

13. La demandante no tenía como función coordinar, diseñar, formular ni ejecutar la política de procedimientos a seguir en la unidad administrativa.

15. En el año 2011, el Dr. Ricardo Brau fue removido de su puesto de confianza de Director por el entonces Rector, el Dr. Rafael Rodríguez Mercado.

16. El Dr. Juan A Vigo Prieto fue designado al puesto de Director de la Sección de Neurocirugía en el mes de mayo de 2011.

17. A partir de mayo de 2011, el Dr. Vigo era el supervisor inmediato de la demandante.

18. Aunque trabajaron juntos durante aproximadamente un año y medio, el Dr. Vigo asegura que la demandante no le era cien por ciento confiable. (Énfasis nuestro)

23. El 26 de marzo de 2012, la demandante presentó una querrela al amparo con la Política de Ambiente Incivil del Recinto de Ciencias Médicas, la cual le fue enviada al Dr. Vigo.

24. La querrela de la demandante contiene información de conducta inapropiada por parte de algunas empleadas del área de facturación que ella supervisaba.

25. Entre los señalamientos, la demandante denunció que Karen Martínez, empleada de facturación, la mantenía en un constante acoso y acecho, que había creado un ambiente hostil de trabajo, y que utilizaba al personal no docente en su contra. La

² Véase pág. 78 del apéndice de la apelante.

³ Se trata del Dr. Ricardo H. Brau Ramírez. Para el año 2003, fungía como Director de la Sección de Neurocirugía del Departamento de Cirugía del Recinto de Ciencias Médicas. Dicho puesto era uno de confianza.

demandante también expuso en la querrela que ha recibido amenazas de parte de Carmen Báez, Maribel Aponte y Jackeline del Valle, ayudante de Karen Martínez. Reportó además el ausentismo crónico de las empleadas que laboraban en facturación como, por ejemplo, que la empleada Jackeline del Valle llegó tarde en el año 2009 en 83 ocasiones con 35 ausencias, y que en el año 2010 tuvo más de 100 tardanzas. La demandante solicitó una investigación y acción correspondiente.

26. La política de ambiente incivil de la UPR requiere que las querellas se investiguen y se implemente cualquier acción correctiva que sea necesaria.

27. El Dr. Vigo no hizo gestión alguna con la querrela de la demandante y admite que desatendió el asunto.

28. El Director de Recursos Humanos, Nelson Rivera, no investigó la querrela de la demandante. Incluso, nunca la ha leído ni ha solicitado copia de la misma.

29. El 9 de agosto de 2012, la demandante envió una comunicación al Director de Recursos Humanos informándole que después que radicó la querrela en el mes de marzo, había sido objeto de un patrón de represalias, abusos y maltrato en su contra.

30. El Director de Recursos Humanos, Sr. Rivera, refirió a la demandante al procedimiento de querellas por ambiente incivil y no investigó el asunto reportado por la demandante.

31. El Sr. Rivera no leyó ni solicitó copia de la querrela de marzo que aludía la demandante en su comunicación de agosto 9 de 2012.

32. La comunicación de la demandante del 9 de agosto de 2012 también fue recibida por el Dr. Vigo.

33. El 9 de agosto de 2012, el Dr. Vigo eliminó a la demandante como Supervisora del Área de Facturación y designó en su lugar a la empleada de facturación, Karen Martínez.

37. La supervisión del área de facturación comprendía un 40-45% de las funciones generales de la demandante como administradora de la sección de neurocirugía.

38. En cuanto a su desempeño como Administradora, el Dr. Vigo nunca ha amonestado a la demandante.

39. El Dr. Vigo afirma que la demandante hacía sus funciones, se ausentaba poco, y que era estricta y exigente con el personal que supervisaba.

40. El Dr. Vigo afirma que la demandante trabajaba para beneficio de la sección de neurocirugía, y que los ingresos que recibe la sección de neurocirugía mejoraron con la demandante.

44. El 6 de septiembre de 2012, la demandante radicó una querrela por discrimen y represalias en contra de la UPR ante la agencia federal EEOC.

45. El viernes 7 de septiembre de 2012, la demandante entregó copia de la querrela del EEOC en las Oficinas de Recursos Humanos y la Oficina del Rector.

46. El 7 de septiembre de 2012, el Director de Recursos Humanos le envió al Dr. Vigo una carta con copia del nombramiento de la demandante.

47. El lunes 10 de septiembre de 2012, la demandante recibió una carta de despido de parte del Dr. Vigo.

60. En los nueve (9) años de trabajo como Administradora de la Sección de Neurocirugía, la demandante nunca recibió amonestación alguna.

63. La demandante tenía 56 años de edad cuando fue despedida.⁴

De otra parte, el tribunal determinó que existían las siguientes controversias de hechos: si el despido de la demandante se debió a la presentación de querellas en diversos foros; si el despido fue por su edad; la fecha en que la autoridad nominadora determinó despedir a la apelante; y si ocurrieron actos culposos.

En desacuerdo con tal dictamen, la UPR presentó una petición de *certiorari* ante este Tribunal de Apelaciones. El auto solicitado fue denegado mediante una Resolución dictada el 10 de febrero de 2017.⁵ Así las cosas, se celebró el juicio en su fondo los días 21 al 25 de febrero, 25, 27 y 28 de ese mismo mes, y los días 1 y 2 de marzo de 2017. Las partes estipularon algunos hechos adicionales y la siguiente prueba documental:

Exhibit 1 Conjunto: Procedimiento para la Operacionalización de la Política sobre Ambiente Incivil.

Exhibit 2 Conjunto: Carta de Despido del 10 de septiembre de 2012, firmada por el Dr. Juan A. Vigo.

Exhibit 3 Conjunto: Carta de Despido del 10 de septiembre de 2012, firmada por el Dr. Juan A. Vigo y por el Dr. Rafael Rodríguez.

Exhibit 4 Conjunto: Manual de Procedimientos para procesar relevo de responsabilidad de Empleado del RCM, aprobado el 9 de enero de 2007 y efectivo el 20 de marzo de 2007.

Exhibit 5 Conjunto: Reglamento General de la UPR vigente para la fecha del despido de la querellante.

Exhibit 6 Conjunto: Querella Ambiente Incivil, 9 de agosto de 2012.

Durante el juicio, se admitió en evidencia la siguiente prueba presentada por la parte apelante (demandante):

Exhibit 1: Correo electrónico del Dr. Jaime Inserni a la Sra. Diana Torres y otros, del 5 de mayo de 2011

Exhibit 2: Formato de querella informal para incidentes de conducta incivil radicada por la Sra. Diana V. Torres Ramos el 26

⁴ Según las determinaciones de hechos incontrovertidos, la persona que la sustituyó en el puesto de Coordinadora de Programa de Residencia tenía 29 años de edad y la señora Karen Martínez, Supervisora del Área de Facturación, tenía 39 años de edad.

⁵ Véase KLCE201602205

de marzo de 2012, con anejo de carta de esa misma fecha de la Sra. Torres al Dr. Juan A. Vigo Prieto.

Exhibit 3: Carta de la Sra. Diana V. Torres al Sr. Nelson Rivera del 9 de agosto de 2012.

Exhibit 4: Carta del Dr. Juan A. Vigo Prieto a la Sra. Diana Torres del 15 de agosto de 2012.

Exhibit 5: Charge of Discrimination Sept. 06, 2012, filed at PR Department of Labor AntiDiscrimination Unit

Exhibit 6: Carta de la Sra. Diana V. Torres Ramos al Dr. Juan A. Vigo Prieto del 10 de septiembre de 2012

Exhibit 7: Correo electrónico de la Sra. Diana Torres al Dr. Rafael Rodríguez del 10 de septiembre de 2012 a las 16:50

Exhibit 8: Carta del Dr. Juan A. Vigo Prieto al Sr. Nelson Rivera del 16 de noviembre de 2011.

Exhibit 9: Carta de Nelson Rivera Villanueva al Dr. Juan A Vigo Prieto, del 7 de septiembre de 2012

Exhibit 10: Carta del Dr. Juan A. Vigo Prieto a la Sra. Diana Torres del 10 de septiembre de 2012.

Exhibit 11: Historial de Datos Personales de empleada Yaritza Acevedo Salas, que surge de su expediente de personal.

Exhibit 12: Historial de Datos Personales de empleada Karen J. Martínez Cruz, que surge de su expediente de personal.

Exhibit 13: Contestación a Primer Pliego de Interrogatorios y Requerimiento de Producción de Documentos

Exhibit 14: Organigrama de la Sección de Neurocirugía del Recinto de Ciencias Médicas.

Exhibit 15: Memorando del Dr. Ricardo H. Brau a Facultad de Residentes de Neurocirugía del Recinto de Ciencias Médicas.

Exhibit 16: Carta del Dr. Ricardo Brau a la Sra. María de los A. Zayas, Directora de Gerencia de Capital Humano, del 30 de mayo de 2008, para extensiones de nombramientos especiales en área de neurocirugía.

De otra parte, se admitió en evidencia la siguiente evidencia presentada por la UPR (parte demandada):

Exhibit 1: Carta del Dr. Ricardo Brau al Sr. Alexis Morales Fresse del 7 de agosto de 2003 en la que solicita se tramitara nombramiento de confianza a la Sra. Diana Torres Ramos

Exhibit 2: Carta del Dr. Ricardo Brau a la Sra. Maria de los A. Zayas, Directora Interina de la Oficina de Recursos Humanos para extensión de nombramiento de confianza de la Sra. Diana V. Torres, con el visto bueno del Rector Dr. José R. Carlo

Exhibit 3: Carta del entonces Rector Dr. Jose R Carlo al Sr. Alexis Morales notificando autorización de crear puesto de confianza a Sra. Diana Torres Ramos.

Exhibit 4: Carta del Dr. Ricardo Brau al Dr. Rafael Rodríguez Mercado, Rector Interino, solicitando la extensión del nombramiento de confianza de la Sra. Diana V Torres de fecha de 17 de junio de 2010.

Exhibit 5: Informe de cambio en el nombramiento de confianza de la Sra. Diana Torres del 10 de julio de 2004 para que se considerara indefinido

Exhibit 6: Informe de cambio en el nombramiento de confianza de la Sra. Diana Torres del 31 de mayo de 2007 para Extensión de Nombramiento y DVT

Exhibit 7: Carta del Dr. Ricardo Brau al Sr. Nelson Rivera Villanueva, Director Interino, Departamento de Gerencia de Capital Humano, solicitando la extensión del nombramiento de confianza de la Sra. Diana V. Torres y un cambio de la cuenta donde se paga el salario de esta, de fecha del 8 de junio 2010

Exhibit 8: Carta del Personal Administrativo y Facturación, Sección de Neurocirugía, al Dr. Juan Vigo, del 9 de julio de 2012, solicitándole reunión

Exhibit 9: Carta de Personal Administrativo y Facturación, Sección de Neurocirugía, al Dr. Juan Vigo, del 13 de agosto de 2012, sobre resumen de lo discutido en reunión del 10 de agosto de 2012

Exhibit 10: Carta de Dr. Juan A Vigo Prieto a Sra. Diana Torres del 17 de agosto de 2012, cuyo anejo es el Exhibit 9 de la Demandada

Exhibit 11: Acta de reunión de facultad del 27 de agosto de 2012.

La señora Torres Ramos fue la primera en prestar su testimonio durante el juicio en su fondo. Declaró que nunca se le impuso sanción o medida disciplinaria alguna. Declaró que el Dr. Vigo reaccionó molesto a la presentación de la querella (del 26 de marzo) y le solicitó que la retirara. Declaró que se sintió humillada y maltratada por el Dr. Vigo en una reunión llevada a cabo con posterioridad a la presentación de la querella. Asimismo, sostuvo que la querella no fue investigada por el Dr. Vigo ni por el personal de Recursos Humanos.

Posteriormente, declaró que presentó una segunda querella, esta vez, para incluir al Dr. Vigo como parte del ambiente incivil.⁶ La apelante indicó que la Oficina de Recursos Humanos no investigó ni hizo "nada en lo absoluto" con relación a las querellas presentadas.

De otra parte, la apelante indicó que, con efectividad del 9 de agosto de 2012 -fecha en que presentó la segunda querella que incluyó al Dr. Vigo- éste le notificó que las tareas de supervisión del área de facturación estarían a cargo de la señora Karen Martínez. Adujo que el Dr. Vigo aludió a una

⁶ Véase TPO del 21 de febrero de 2017, pág, 117.

“reorganización”, la cual, a juicio de la testigo, nunca se llevó a cabo.

“P: Okey. Le pregunto, ¿y en ese documento, donde él le notifica a usted esa decisión que está tomando con relación a las funciones tuyas, qué, si algo, él menciona con relación a si él le ha perdido a usted la confianza”

R: En ningún momento doctor Vigo me dijo a mí que me había perdido la confianza

P: Le pregunto si como parte de esa determinación de él en ese documento, qué, si algo él menciona con relación a si estaba él molesto sobre algún tipo de conducta o desempeño que usted hubiese efectuado.

R: En lo absoluto.”⁷

Posteriormente, la apelante narró haberse sentido deprimida y ansiosa. Buscó ayuda psicológica en el centro PAE, adscrito al Centro Médico. Declaró que el 6 de septiembre de 2012, presentó una querrela ante el EEOC, la cual notificó personalmente al día siguiente, 7 de septiembre, antes de las 8:00am. El próximo lunes, 10 de septiembre, indicó que el Dr. Vigo apareció “furioso” en su oficina para entregarle su carta de despido. Destacó que, en primera instancia, su carta de despido no estaba firmada por la autoridad nominadora, sino únicamente por el Dr. Vigo.

De otra parte, la apelante declaró que no ha recibido su liquidación de vacaciones, días de enfermedad, AEELA, ni sistema de retiro, por razón de que el Recinto de Ciencias Médicas no le ha entregado un relevo de la propiedad a su cargo. No precisó la cantidad que se le adeudaba.

El testimonio de la señora Torres Ramos continuó el 22 de febrero de 2017. Durante el contrainterrogatorio, aceptó que ocupaba un puesto de confianza de libre selección y libre remoción. Con relación a la querrela presentada ante el EEOC, la

⁷ Id, pág. 127

apelante decidió no esperar a que el EEOC la notificara, sino que optó por notificarla personalmente a la Rectoría y a Recursos Humanos. Empero, negó que, previo a la radicación de la querella, tuviera conocimiento de que iba a ser removida de su puesto. Asimismo, aceptó que no entregó, personalmente, copia de la querella al director de Recursos Humanos o al Dr. Vigo.

Culminado el testimonio de la apelante, declaró el señor Nelson Rivera Villanueva, especialista en Recursos Humanos del Recinto de Ciencias Médicas de la UPR. Sobre la querella presentada el 9 de agosto de 2012, la cual a su vez hacía referencia a una querella previa del 26 de marzo de 2012, el testigo declaró que la misma se atendió el mismo día en que fue presentada. Declaró que emitió una comunicación mediante la cual orientó a la señora Torres sobre "el proceso de ambiente incivil".⁸ La refirió a llenar un formulario para presentar una querella formal.

El 23 de febrero de 2017, continuó el testimonio del señor Rivera. A preguntas de la parte apelante, indicó que el Dr. Vigo le solicitó verbalmente una certificación del tipo de nombramiento que tenía la señora Torres, la cual preparó el 6 de septiembre de 2012. Sobre la querella presentada ante el EEOC, aceptó que la misma fue ponchada en su oficina el viernes 7 de septiembre de 2012, a las 7:35am. Posteriormente, negó que fuera notificado sobre alguna reorganización en la Sección de Neurocirugía. Tampoco recordó haber sido notificado sobre cambios en las funciones desempeñadas por la señora Torres. Declaró que desconocía las razones por las cuales el Dr. Vigo despidió a la señora Torres.

⁸ Véase TPO del 22 de febrero de 2017, pág. 242

El 27 de febrero de 2017, la parte apelante continuó el desfile de prueba con el testimonio del Dr. Ricardo H. Brau Ramírez. En síntesis, declaró sobre las habilidades de la señora Torres en el desempeño de sus labores. Testificó sobre el rol que desempeñó la señora Torres en la implementación de diversos programas en la Sección de Neurocirugía, así como su labor para mantener la acreditación de dicha sección. En cuanto al término del nombramiento de la señora Torres, el testigo declaró: **“Desde mi punto de vista, era indefinido mientras yo estuve allí. Obviamente el contrato se renovaba anualmente, por la manera en que había sido nombrada dentro del recinto.”**⁹ (Énfasis nuestro).

El 28 de febrero de 2017, continuó el juicio en su fondo. La UPR presentó una moción al amparo de la Regla 39.2 de Procedimiento Civil.¹⁰ En primer plano, la UPR argumentó que la señora Torres no probó la causa de acción al amparo de la Ley de Represalias. Ello pues, no desfiló prueba sobre si la autoridad nominadora tenía conocimiento de que la apelante había presentado una querrela ante el EEOC, previo a despedirla de su empleo. De otra parte, la UPR argumentó que, como cuestión de derecho, ADEA no aplicaba a aquellos empleados que ocupen puestos de confianza (“policy making level”). En la alternativa, la UPR arguyó que la señora Torres no probó que su edad fuera la razón para su despido.

La parte apelante hizo un breve recuento de la prueba desfilada y argumentó en contra de la procedencia de la referida moción. Luego de un breve receso, el foro primario determinó desestimar la causa de acción al amparo de ADEA, así como el

⁹ Véase TPO del 27 de febrero de 2017, pág. 20.

¹⁰ Véase TPO del 28 de febrero de 2017, pág. 4.

reclamo bajo los Artículos 1802 y 1803 del Código Civil. Sin embargo, el foro primario mantuvo la causa de acción al amparo de la Ley de Represalia.

Así las cosas, el juicio continuó el 1ero de marzo de 2017. La señora Torres Ramos solicitó la reconsideración del tribunal en cuanto a la desestimación de la causa de acción al amparo de ADEA. Argumentó que, como cuestión de derecho, la causa de acción no se debía desestimar por el tipo de puesto (confianza) que ocupaba la señora Torres. Empero, el tribunal aclaró que no utilizó las disposiciones citadas por la UPR para desestimar la causa de acción instada al amparo de ADEA. En cambio, el tribunal determinó que, conforme la prueba desfilada, la señora Torres no estableció un caso *prima facie* de discrimen.

La próxima testigo en declarar fue la señora Karen Martínez. La señora Martínez era asistente administrativo en el Recinto de Ciencias Médicas, en el área de facturación. Era supervisada por la señora Torres. Describió actitudes hostiles por parte de la demandante. Entre ellas, que existía un ambiente de poca comunicación. Declaró sobre una reunión llevada a cabo el 10 de agosto de 2012, mediante la cual el área de facturación expresó al Dr. Vigo aquellos asuntos que le inquietaban.

Posteriormente, la UPR presentó el testimonio del Dr. Juan A. Vigo, actual director de la Sección de Neurocirugía. Explicó que el departamento de neurocirugía estaba dividido en tres áreas, a saber, la parte administrativa, la facturación y la coordinación del programa de residencia. Comenzó a supervisar a la señora Torres desde el 24 de mayo de 2011. Declaró que el personal de facturación le solicitó una reunión mediante comunicación escrita

para dialogar sobre varios puntos que le inquietaban.¹¹ Una semana antes de celebrarse dicha reunión, el doctor discutió con la señora Torres la redistribución de funciones de facturación. “Lo que yo estaba tratando era de buscar una solución a este problema que ya llevaba ocho años...”¹²

Sobre la queja presentada por la señora Torres, el testigo declaró que nunca le pidió a la demandante que la retirara ni se molestó por haberla presentado. En una reunión celebrada el 26 de agosto de 2012, el Dr. Vigo le explicó -como lo había hecho en otras ocasiones- que la finalidad de la decisión de remover sus funciones relacionadas al área de facturación era para mejorar las relaciones personales entre ella (la demandante) y el personal de facturación. Además, le exhortó a continuar con sus funciones administrativas.

Posteriormente, el testigo declaró que se reunió el 6 de septiembre de 2012 con el señor Nelson Rivera “porque estaba considerando altamente despedir a la señora Diana Torres”. El Dr. Vigo declaró que la señora Diana Torres hizo comentarios impropios y fuera de lugar sobre el personal de facturación.¹³

A preguntas de su representación legal, el testigo explicó la razón por la cual despidió a la señora Torres:

“Pues Diana Torres Ramos fue despedida básicamente por tres factores. Número uno, una queja de todo el personal administrativo, número dos, la actitud que ella asume ante la distribución del trabajo que yo como director tomé esa decisión y por la manera en que se refirió a las empleadas de facturación.”¹⁴ (Énfasis nuestro)

¹¹ Véase TPO del 1 de marzo de 2017, pág. 172

¹² Id, pág. 182.

¹³ Para un detalle de los comentarios, según narrados por el Dr. Vigo, refiérase a la TPO del 1 de marzo de 2017, pág. 205-207. De otra parte, el testimonio del Dr. Vigo se interrumpió brevemente para presentar el testimonio del Dr. Rafael Rodríguez, Rector del Recinto de Ciencias Médicas desde octubre de 2009 hasta mayo del 2013. Como autoridad nominadora, suscribió junto al Dr. Vigo la carta de despido de la señora Torres.

¹⁴ Véase TPO del 1 de marzo de 2017, pág. 250.

El concontrainterrogatorio al Dr. Vigo inició el 2 de marzo de 2017. En cuanto a la primera querrela sobre ambiente incivil presentada por la señora Torres, el Dr. Vigo adujo que la remitió al Departamento de Recursos Humanos. Aceptó que, una vez remitida la querrela, no recibió informe investigativo por parte de dicho departamento. **De otra parte, el Dr. Vigo declaró que desconocía que la señora Torres había presentado una querrela ante el EEOC.**¹⁵ Con el testimonio del Dr. Vigo culminó el desfile de prueba de la parte apelada.¹⁶

Evaluada la totalidad de la prueba documental, así como los testimonios vertidos en el juicio en su fondo, el foro primario dictó Sentencia el 29 de marzo de 2017.¹⁷ Mediante esta, el foro primario desestimó en su totalidad la demanda presentada por la señora Torres. El foro primario determinó que la prueba desfilada demostró que el despido de la apelante fue resultado únicamente de su actitud de hostilidad hacia el personal y reto al Director de Neurocirugía. Ello provocó que el Dr. Vigo, su supervisor inmediato, le perdiera la confianza. "El Tribunal está convencido que esa decisión de despido en nada está relacionada a la radicación de la querrela ante el EEOC por parte de la demandante".¹⁸

El tribunal razonó que, para el 9 de agosto de 2012, fecha en que el Dr. Vigo removió a la señora Torres de sus funciones de supervisión del área de facturación, la querrela interna no era una actividad protegida al amparo de la Ley de Represalias. Además,

¹⁵ Id, pág. 145-146.

¹⁶ Posteriormente, declaró la señora Yaritza Acevedo Salas, quien fue contratada en la Sección de Neurocirugía por la señora Torres, y ocupaba el puesto de educadora de salud comunal. En lo concerniente al estilo de supervisión de la demandante, declaró que siempre fue profesional y que nunca tuvo problemas con ella ni con el Dr. Bravo. Con ese testigo culminó el juicio en su fondo.

¹⁷ Notificada el 3 de abril de 2017.

¹⁸ Véase pág. 27 del apéndice.

la querrela ante el EEOC no se había presentado. "La prueba presentada no demostró que el Dr. Vigo tomó en cuenta la querrela del EEOC pues no la conocía."¹⁹

En cuanto a la causa de acción de discrimen por edad, el tribunal determinó que la propia prueba presentada por la parte demandante se limitó a establecer *prima facie* que el despido ocurrió como represalias a unas querellas radicadas y no que su edad estuviera vinculada a su despido.

Por otro lado, el foro primario concluyó que la prueba presentada no demostró ningún acto humillante, persecución, conducta abusiva, hostil ni negligente por parte de ninguno de los funcionarios del Recinto de Ciencias Médicas. En consecuencia, determinó que la demandante no tenía derecho a ser indemnizada bajo el Artículo 1802 y 1803 del Código Civil.

Por último, el foro primario resolvió que la señora Torres no elaboró los hechos y el derecho aplicable a su reclamación de ahorros, dividendos y licencias acumuladas y no devengadas. No indicó cuál era la cuantía específica que se le adeudaba ni cuál era la entidad responsable de satisfacerle los dineros reclamados en dicha causa de acción. En consecuencia, el tribunal de primera instancia desestimó, sin perjuicio, la causa de acción de recobro de licencias de vacaciones, enfermedad y otros ahorros o descuentos que se le hicieran a la señora Torres mientras ocupó su puesto de confianza en la UPR. En ese sentido, el tribunal determinó que, una vez la señora Torres completara el trámite correspondiente, la UPR deberá satisfacer las cantidades monetarias a las que tenga derecho.

¹⁹ Id.

Así las cosas, la apelante presentó una *Moción de Enmienda a Determinaciones de Hechos y Solicitud de Determinaciones de Hechos Adicionales al amparo con la Regla 43 de Procedimiento Civil*, la cual fue declarada no ha lugar mediante una Resolución dictada el 25 de abril de 2017.

En desacuerdo, la apelante presentó el recurso de apelación que nos ocupa²⁰ y señaló nueve errores, los cuales transcribimos a continuación:

Erró el TPI al resolver que la apelante era una empleada de confianza sin considerar las funciones que realizaba.

Erró el TPI al resolver que las dos querellas internas radicadas por la apelante al amparo con el Procedimiento de la Política sobre Ambiente Incivil no constituyen actividades protegidas bajo la Ley 115 cuando en Resolución del 3 de marzo de 2016 resolvió que sí eran actividades protegidas.

Erró el TPI al descartar la evidencia de las acciones adversas que fueron ejecutadas inmediatamente luego de las dos querellas internas de la apelante.

Erró el TPI al determinar -contrario a la prueba- que el Dr. Vigo no tomó represalias contra la apelante por la querella del 26 de marzo de 2012.

Erró el TPI al desestimar la reclamación de represalias al amparo con la Ley Núm. 115 cuando la apelante fue despedida en sólo 24 horas laborables luego de notificar su querella de discrimen ante el EEOC.

Erró el TPI al no considerar la evidencia que establece que la razón del despido alegada por el Dr. Vigo –“actitud falsa”- era falsa y un mero pretexto para ocultar su ánimo represivo (represalia).

Erró el TPI al determinar, contrario a la prueba desfilada en el juicio, que el Dr. Rodríguez testificó que al momento de avalar la determinación de despido de la apelante, él desconocía de la querella del EEOC.

Erró el TPI al desestimar la reclamación de ADEA bajo la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil y descartar sin explicación alguna la evidencia y sus propias determinaciones de hecho que establecen un caso *prima facie* de discrimen por edad.

²⁰ Junto con su recurso, la parte apelante presentó una solicitud para presentar su escrito de apelación en exceso del límite reglamentario de (25) páginas. No obstante, dicha petición fue declarada no ha lugar mediante una Resolución dictada el 14 de junio de 2017. En consecuencia, ordenamos a la parte apelante a ceñirse al límite de páginas establecido en la Regla 16(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones. En cumplimiento con lo anterior, la parte apelante presentó el 5 de julio de 2017, un escrito de apelación modificado.

Erró el TPI al desestimar la reclamación de cobro de dinero y daños y perjuicios de la apelante.

Luego de varios trámites, la parte apelante presentó, el 10 de enero de 2018, la transcripción de la prueba oral. Posteriormente, el 5 de julio de 2018, presentó su alegato suplementario. La UPR presentó su alegato en oposición el 4 de septiembre de 2018. Con el beneficio de su comparecencia, disponemos de las controversias que nos ocupan.

II

Revisión de determinaciones judiciales

En nuestro ordenamiento jurídico, la discreción judicial permea la evaluación de la evidencia presentada en los casos y controversias. Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch, 176 DPR 951, 974 (2009). Por ello las decisiones del foro de instancia están revestidas de una presunción corrección. Vargas Cobián v. González Rodríguez, 149 DPR 859, 866 (1999). Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad de sustituir por sus propias apreciaciones, las determinaciones del foro de instancia. Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo, 171 DPR, 717 (2007); Rolón v. Charlie Car Rental, 148 DPR 420, 433 (1999). En lo pertinente, las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, disponen lo siguiente:

[...] Las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto **a menos que sean claramente erróneas**, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos. Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2. (Énfasis suplido).

El fundamento de esta deferencia hacia el Tribunal de Primera Instancia radica en que el juez inferior tuvo la oportunidad de observar toda la prueba presentada y, por lo tanto, se encuentra en mejor posición que el Tribunal de Apelaciones para aquilatarla. Sepúlveda v. Departamento de Salud, 145 DPR 560, 573 (1998). Por tal razón, se ha reiterado la norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico de que los tribunales apelativos, en ausencia de error, pasión, prejuicio o parcialidad, no deben intervenir con las determinaciones de hecho, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por los tribunales de instancia. Rodríguez Ramos et als v. Hospital, et als, 186 DPR 889, 908-909 (2012); Rosado Muñoz v. Acevedo Marrero, 196 DPR 884 (2016).

El Tribunal Supremo reiteró dicha norma y expresó lo siguiente:

Una de las normas más conocidas en nuestro ordenamiento jurídico es que los tribunales apelativos no intervendremos con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y las determinaciones de hechos que realizan los tribunales de instancia, a menos que se demuestre que el juzgador actuó movido por pasión, prejuicio o parcialidad o que incurrió en error manifiesto. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750, 771 (2013).

En torno a la **prueba testifical**, el juzgador es quien de ordinario está en mejor posición para aquilatarla, ya que fue quien vio y oyó a los testigos. En definitiva, es quien puede apreciar su *demeanor*; es decir, gestos, titubeos, contradicciones, dudas, vacilaciones y, por consiguiente, de ir formando en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen o no la verdad. Argüello López v. Argüello García, 155 DPR 62, 78 (2001); Colón v. Lotería, 167 DPR 625, 659 (2006); Suárez Cáceres v. C.E.E., 176 DPR 31, 67-68 (2009). En fin, las determinaciones del tribunal de origen no deben ser descartadas arbitrariamente ni sustituidas por el criterio

del tribunal apelativo a menos que éstas carezcan de una base suficiente en la prueba presentada. Pueblo v. Maisonave, 129 DPR 49, 62 (1991).

Conforme a tal normativa jurídica y legal se impone un respeto a la apreciación de la prueba que hace el Tribunal de Primera Instancia ya que los foros apelativos solo contamos con récords "mudos e inexpressivos". Trinidad v. Chade, 153 DPR 280, 291 (2001); Pérez Cruz v. Hospital La Concepción, 115 DPR 721, 728 (1984). Por lo cual la intervención del foro apelativo con esa prueba tiene que estar basada en un análisis independiente de la prueba desfilada y no a base de los hechos que exponen las partes. Hernández Barreras v. San Lorenzo Construction Corp., 153 DPR 405, 425 (2001). Adicional a ello, el Tribunal Supremo ha reconocido reiteradamente que "cuando existe conflicto entre las pruebas, corresponde precisamente al juzgador de los hechos dirimirlo". Flores v. Soc. de Gananciales, 146 DPR 45, 50 (1998).

En cuanto a la apreciación de la prueba documental realizada por el foro de instancia, no nos encontramos sujetos a la misma norma de deferencia. En ese sentido, el Tribunal Supremo ha sido consistente en que los foros revisores se encuentran en igualdad de condiciones, en relación con el tribunal sentenciador, para evaluar y apreciar la prueba documental admitida en evidencia. Véase, Díaz García v. Aponte Aponte, 125 DPR 1, 13-14 (1989), citando a Ramírez, Segal & Latimer v. Rojo Rigual, 123 DPR 161 (1989). Esto quiere decir que al evaluar las determinaciones de hechos realizadas por el tribunal de instancia que se fundamentan en la prueba pericial y documental ofrecida, este tribunal está en igual posición el foro recurrido y puede hacer sus propias conclusiones. Rodríguez Cancel vs. A.E.E., 116 DPR 443, 450 (1985). En cuanto a las conclusiones de derecho, es

norma claramente establecida que estas son revisables en su totalidad. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750, 770 (2013).

Ley de Represalias

La Ley Núm. 115-1991, comúnmente conocida como la “Ley de Represalias” [en adelante, “Ley Núm. 115], 29 LPR sec. 194 *et seq.*, es un estatuto reparador que prohíbe el discrimen contra empleados por motivo de que hayan ofrecido ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, algún tipo de testimonio, expresión, o información oral o escrita. Rivera Prudencio v. Mun. San Juan, 170 DPR 149, 159 (2007); Ocasio v. Kelly Servs., 163 DPR 653, 684 (2005). Esta le reconoce “una causa de acción al empleado que, por realizar la actividad protegida, es despedido, amenazado o discriminado en el empleo”. S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR 345, 361 (2009).

El Art. 2 de la Ley 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPR sec. 194

(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, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.²¹

(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 dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la

²¹ Este inciso fue enmendado mediante la Ley Núm. 169 del 29 de septiembre de 2014, para incluir como actividad protegida, aquel testimonio, expresión o información que se ofrezca por un empleado en los procedimientos internos de una empresa.

restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.

(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.

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

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

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

[I]uego de examinar el Art. 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, encontramos que dicho estatuto, al exigirle al empleado que pruebe que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo, subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, parece establecer que la

proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso *prima facie* por represalias al amparo de nuestro ordenamiento legal. Lo anterior se desprende fácilmente del significado de la palabra subsiguiente, la cual denota un acto que sigue inmediatamente a aquello que se expresa o sobreentiende. De tal manera, el legislador pretendió que, al establecer su caso *prima facie*, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastara su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Feliciano Martes v. Sheraton, *supra*, en las págs. 399-400.

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

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

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

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

Una vez el empleado establezca su caso *prima facie*, le corresponde al patrono "alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido". *Íd.*, en la pág. 400. Si este último logra rebatir la presunción que recae en su contra, el empleado podrá prevalecer si demuestra, por preponderancia de la prueba, factores adicionales, como los antes expuestos, en

cuanto a que las razones manifestadas por el patrono eran meros pretextos. *Íd.*, en la pág. 446. Cabe señalar que las disposiciones de la Ley Núm. 115 no protegen a un empleado por el mero hecho de haber sido objeto de represalias con relación a su desempeño en el empleo. S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., *supra*, pág. 367.

Discrimen por edad:

La *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA, por sus siglas en inglés), es una legislación federal “dirigida a desalentar el discrimen por razón de edad con relación a cualquier término, condición o privilegio de empleo, incluso la contratación, despido, ascenso, suspensión, compensación, beneficios, asignaciones de tareas y funciones y adiestramiento.” González Méndez v. Acción Social, 196 DPR 213, 223 (2016).

La ADEA otorga una causa de acción a toda persona de cuarenta años o más que alegue ser discriminada en el empleo por razón de su edad. *Id.* Los tribunales estatales tienen jurisdicción concurrente para adjudicar aquellas controversias que surjan al palio de esta legislación. *Id.*; 29 USCA sec. 626. Para instar una reclamación bajo la ADEA, el demandante deberá presentar, previamente, una reclamación ante el *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC, por sus siglas en inglés). *Id.*, a la pág. 224; 29 USCA sec. 626(d).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que la presunción de discrimen por edad que establece nuestra análoga Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, es distinta de la presunción que establece la ADEA. Sandoval v. Caribe Hilton, 149 DPR 582, 599 (1999).

Para que la presunción referida surja conforme al ADEA, el empleado despedido tiene que establecer cuatro elementos previamente, a saber: (1) que pertenecía a la clase

protegida; (2) que estaba cualificado para ocupar la posición; (3) que fue despedido, y (4) que fue sustituido por una persona más joven. *Id.*

Empleo de confianza:

En nuestro ordenamiento jurídico, la contratación de empleados públicos se rige por el principio de mérito. Es decir, que un empleado es seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración únicamente a sus capacidades y mérito.

Los servidores públicos clasificados como empleados de confianza son tanto de libre selección, como de libre remoción. Esto lo que implica es que como norma general podrán ser destituidos o despedidos, sin mayor expresión o razón que la pérdida de confianza de la autoridad nominadora, del patrono. Claro está, tal norma excluye un despido en contravención de los derechos fundamentales y constitucionales del empleado. Matías Martí v. Mun. de Lares, 150 DPR 546, 551-552 (2000).

A diferencia de los empleados de carrera, los empleados de confianza no han pasado por el proceso de reclutamiento y selección conforme al principio de mérito. Los empleados de carrera, no los de confianza, tienen un derecho de propiedad sobre su puesto por lo que no pueden ser removidos del mismo sin justa causa y sin el debido proceso de ley. Camacho Torres v. Administración para Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores, 168 DPR 66 (2006).

Desde hace aproximadamente cuatro décadas, nuestro Tribunal Supremo expresó que la libre selección y remoción de los empleados de confianza responde a "una sana, correcta y bien establecida norma en todos los sistemas científicos de administración de personal en cuanto a los cargos de confianza se refiere". Díaz González v. Tribunal Superior, 102 DPR 195, 197

(1974). Es válida la destitución de un empleado de confianza sin previa notificación, ni necesidad de formularle cargos ni celebrar vista al respecto, puesto que su designación pende de la discreción y confianza de la autoridad nominadora. No obstante, ello no autoriza la infracción de normas constitucionales como lo sería, por ejemplo, el discrimen político. Matías Martí v. Mun. de Lares, supra; McCrillis v. Aut. Navieras de P.R., 123 DPR 113, 132 y 137-138 (1989).

Puesto que la UPR está expresamente excluida de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Ley Núm. 184-2004, según enmendada ²², todo nombramiento de la referida institución universitaria se rige por el Reglamento General de la UPR.

En lo pertinente, la Sección 120.15 del Reglamento General de la UPR define un empleado de confianza como aquel "empleado que presta sus servicios a la Universidad a voluntad de la autoridad nominadora correspondiente."

Asimismo, la Sección 30.1.8 del Reglamento dispone:

"Nombramiento de Confianza: será el nombramiento que se extiende al personal universitario que se denomina de confianza en el Capítulo VIII, Artículo 71 de este Reglamento. El personal de confianza será de libre selección y libre remoción en los que se refiere a los cargos o puestos así clasificados, pero conservará los derechos que hayan adquirido en virtud del algún nombramiento regular previo en el Sistema."

Por su parte, la Sección 71.31.1 dispone:

La designación de un cargo o puesto de confianza, bien sea por disposición de ley o reglamento, o conforme el ejercicio de discreción administrativa autorizada por reglamento, responde esencialmente a la exigencia de que exista concordancia y empatía entre quien ocupe tal cargo o puesto y la autoridad nominadora.²³

²² Véase Artículo 5, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184-2004, *supra*.

²³ La versión aplicable del Reglamento General de la UPR a la fecha de los hechos fue estipulada por las partes, Exhibit 5 Conjunto.

III.

En su primer señalamiento de error, la apelante sostiene que el foro primario incidió al resolver que era una empleada de confianza sin considerar las funciones que realizaba. Este error no se cometió. Veamos.

De entrada, cabe destacar que la señora Torres ocupaba un puesto de confianza, de libre selección y libre remoción, y esto fue un hecho probado, admitido por ambas partes y sobre el cual no existía controversia alguna. La apelante no pasó por el proceso de reclutamiento usual de los empleados de la UPR, el cual está basado en el principio de mérito. En cambio, de su propio testimonio y del testimonio del Dr. Brau, así como de la prueba documental admitida en el juicio se desprende que el puesto de Administradora de la Sección de Neurocirugía fue de nueva creación. La prueba además demostró que la señora Torres fue designada por el Dr. Brau a ocupar dicho puesto, sin publicación de convocatoria. Su nombramiento fue renovado anualmente, hasta que se le otorgó un nombramiento de confianza, indefinido. Sobre esto último, coincidimos con el foro primario en que el término "indefinido" no cambió la naturaleza de su nombramiento. El término "indefinido" no creó un derecho propietario sobre su puesto, el cual continuó, año tras año, como uno de confianza.

Durante los nueve años que permaneció la señora Torres en su puesto de Administradora de la Sección de Neurocirugía, no abogó por un cambio en la clasificación o tipo de nombramiento que ostentaba. El expediente está huérfano de dicha prueba o de alguna gestión que hiciera la demandante a esos efectos. Resulta acomodaticio por la parte apelante, reclamar, luego de varias renovaciones de su contrato de empleo, y particularmente, luego de ser despedida, que sus funciones no se ajustan a las de un

empleado de confianza. Nos parece que este argumento es tardío. Máxime cuando el tipo de nombramiento que ocupaba la apelante fue un hecho estipulado por las partes. Tal cual citado, el Reglamento General de la UPR define un nombramiento de confianza como uno de libre selección y libre remoción para el cual debe existir concordancia entre la autoridad nominadora y la persona que ocupa dicho puesto. El error según señalado, no se cometió.

En el segundo señalamiento de error, la apelante adujo que el foro primario incidió al resolver en la Sentencia apelada que las querellas internas radicadas por la apelante no son actividades protegidas bajo la Ley Núm. 115, *supra*. Ello en contravención a lo previamente resuelto en la Resolución del 3 de marzo de 2016, mediante la cual el tribunal determinó que dichas querellas internas eran, en efecto, actividades protegidas.

En específico, el foro primario concluyó lo siguiente en la citada Resolución: "De los autos surge que las dos querellas internas presentadas por la demandante ante la UPR y la querella radicada ante el EEOC son actividades protegidas por ley." La señora Torres sostiene que, en virtud de la doctrina de ley del caso, el tribunal no podía variar su determinación en la sentencia apelada, al concluir lo contrario, que las querellas internas no eran actividades protegidas. No le asiste la razón.

Cuando la ley del caso es errónea, el mismo foro sentenciador o un foro de jerarquía superior puede emplear una norma de derecho diferente.²⁴ Es decir, el foro primario tiene la potestad de revisar sus conclusiones de derecho si, en efecto, ha

²⁴ *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 607 (2000); *Noriega v. Gobernador*, 130 DPR 919, 931 (1992), y *Srio. del Trabajo v. Tribunal Superior*, 95 DPR 136, 140 (1967).

cometido un error en la interpretación de alguna normativa jurídica. En el presente caso, la Ley de Represalia fue enmendada en el año 2014 para incluir como actividad protegida, aquella comunicación, información o testimonio realizados en procedimientos internos.²⁵ Esta protección fue aprobada con posterioridad a los hechos que sirvieron de fundamento para la presentación de este pleito. A la luz de esta interpretación, el foro primario concluyó, correctamente, que las querellas internas no constituían actividades protegidas. El tribunal de primera instancia podía variar sus conclusiones de derecho y no erró al así hacerlo.

Los errores tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo versan sobre la desestimación de la causa de acción al amparo de la Ley de Represalias. En síntesis, la parte apelante alegó que la prueba desfilada en juicio es suficiente para concluir que, en efecto, la razón para el despido de la señora Torres fue debido a las querellas presentadas en la UPR, así como la querella presentada ante el EEOC. Esta última, notificada a la UPR el viernes, 7 de septiembre de 2012 y el despido llevado a cabo el próximo lunes, 10 de septiembre. Este hecho, la proximidad de la presentación de la querella al despido, es, a juicio de la parte apelante, suficiente para concluir que el despido se debió a represalias. De otra parte, la apelante sostiene que el foro primario descartó evidencia de las acciones adversas que fueron ejecutadas inmediatamente luego de las dos querellas internas presentadas. Ninguno de los errores señalados se cometió.

Tal cual surge del derecho anteriormente expuesto, para establecer un caso *prima facie* de represalia, el empleado deberá alegar: que (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por

²⁵ Nos referimos a la enmienda introducida por la Ley Núm. 165-2014, supra.

ley; que (2) sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. Una vez el caso *prima facie* queda establecido, el patrono tiene el peso de probar que el despido fue justificado y que respondió a una razón legítima y no discriminatoria.

En el presente caso, la apelante presentó una querrela ante el EEOC, lo que constituye una actividad protegida por la Ley de Represalia. Posteriormente, sufrió una acción adversa, es decir, fue despedida de su puesto como Administradora de la Sección de Neurocirugía. Sin embargo, la apelante no demostró que la razón para su despido fuera por la presentación de la querrela ante el EEOC, tampoco como consecuencia de las querellas internas presentadas ante la UPR.²⁶

Según surge de la prueba desfilada, el personal del área de facturación, supervisado por la señora Torres, solicitó una reunión al nuevo director de la sección de neurocirugía para dialogar sobre asuntos que le inquietaban. Según el testimonio de la señora Karen Martínez, existía un problema de comunicación entre el personal y la apelante. Por su parte, el Dr. Vigo declaró que, para buscar una solución a dicha situación, entendió prudente eliminar las funciones de supervisión de la apelante y mantener las demás funciones llevadas a cabo. Estos cambios llevados a cabo en la sección de neurocirugía forman parte de los deberes y facultades que ostenta el Dr. Vigo, como director de dicha área.

El Dr. Vigo sostuvo en el juicio que la apelante fue despedida por tres razones, las quejas del personal administrativo, la actitud

²⁶ Aunque previamente concluimos que estas querellas no constituyen actividades protegidas para propósitos de la Ley de Represalias vigente al momento de los hechos, para propósitos del análisis de los errores señalados, asumiremos que las mismas constituyen actividades protegidas.

asumida ante la nueva distribución de trabajo y los comentarios que hizo sobre las empleadas de facturación.²⁷ Ciertamente, estas actuaciones de la apelante provocaron que el Dr. Vigo le perdiera la confianza a la señora Torres. Por la naturaleza del nombramiento que ostentaba la señora Torres, debía existir una concordancia y empatía (según el propio Reglamento General de la UPR) entre ella y el Dr. Vigo.

De otra parte, según surge de los testimonios vertidos en juicio, así como de la prueba documental, el Dr. Vigo solicitó al Sr. Rivera (Recursos Humanos) el 6 de septiembre de 2017, conocer qué tipo de nombramiento ocupaba la señora Torres con miras a despedirla. Ello fue así manifestado por el Dr. Vigo. La querella presentada por la apelante ante el EEOC fue notificada personalmente el 7 de septiembre de 2012. La apelante intentó demostrar que dicho despido fue resultado de la presentación de la referida querella. Empero, al evaluar la prueba testifical y documental, quedamos convencidos, al igual que el tribunal de primera instancia, de que el despido de la apelante respondió, simple y sencillamente, a que el Dr. Vigo no confiaba en ella. El propio Dr. Vigo declaró que no conocía de la presentación de la querella al momento del despido.

Es norma reiterada que, al analizar las determinaciones de hechos del tribunal de primera instancia, las mismas deben estar fundamentadas en la prueba admitida en evidencia. Este tribunal está impedido de variar dichas determinaciones ni la adjudicación de credibilidad de los testigos, salvo que haya mediado error, perjuicio o parcialidad. En el presente caso, la apelante no nos ha puesto en condiciones de sustituir el criterio y las determinaciones

²⁷ En síntesis, la apelante profirió palabras soeces sobre sus compañeras de trabajo, pág. 205-207, TPO del 1 de marzo de 2017.

de hechos realizadas por el tribunal de primera instancia, pues las mismas encuentran apoyo en la prueba desfilada. Conforme a ello, concluimos que la apelante no probó los elementos de la causa de acción al amparo de la Ley de Represalias.

En el octavo señalamiento de error, la apelante sostiene que el foro primario incidió al desestimar la reclamación de ADEA bajo la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil. En síntesis, sostiene que el tribunal de primera instancia descartó la evidencia y las determinaciones de hecho, las cuales establecían un caso *prima facie* de discrimen por edad. Este error no se cometió. Veamos.

Luego de examinar la totalidad de la transcripción oral del juicio en su fondo, así como la prueba documental que obra en los autos originales, coincidimos plenamente con la apreciación de la prueba del foro primario sobre la causa de acción de discrimen por edad. Esto porque, la teoría de la demandante siempre fue consistente en que la había sido despedida por represalia. No se desfiló prueba suficiente para establecer una presunción de discrimen por edad. Mucho menos, al concluir el desfile de prueba de ambas partes, se demostró de forma alguna que la razón del despido de la señora Torres fue por su edad. La UPR no reclutó una persona más joven en su puesto, de hecho, dicho puesto permaneció vacante. La redistribución de las funciones del área de facturación recayó en una empleada que trabajaba en dicha área, conocía las funciones y las realizaba hacía varios años. El Dr. Vigo meramente utilizó los recursos internos de la UPR para realizar los ajustes que creyó convenientes, conforme la potestad que se le confiere como Director de la Sección de Neurocirugía.

En fin, la apelante no estableció un caso *prima facie* de discrimen por edad. La prueba de la demandante pretendió establecer que el despido se llevó a cabo a causa de represalias

por la presentación de dos querellas internas y la querella ante el EEOC. Las empleadas nombradas por el Dr. Vigo únicamente realizaban una parte de la totalidad de las funciones de la señora Torres. Tal como discutimos anteriormente, el despido se debió única y exclusivamente a que el Dr. Vigo perdió la confianza en la señora Torres. El octavo error no se cometió.

En el noveno y último señalamiento de error, la parte apelante sostiene que el foro primario incidió al desestimar la causa de acción de daños y perjuicios y de cobro de dinero. Este reclamo está basado en una liquidación de vacaciones y enfermedad, acumulados en la UPR.

Sobre este señalamiento de error, la apelante se limitó a expresar que el foro primario erró al desestimar la reclamación de cobro de dinero. Indicó que en el alegato suplementario ampliaría la discusión. Empero, este error no fue discutido en el alegato suplementario presentado por la apelante. La señora Torres no pudo articular en el juicio cuántos días de enfermedad o vacaciones tenía acumulados, ni qué cantidad de dinero la UPR le adeuda por este concepto. No citó reglamento alguno o disposición legal sobre el procedimiento de la UPR para el desembolso de este dinero, ni qué trámites realizó la apelante en cuanto a ello. Es decir, la apelante no colocó al tribunal de primera instancia en posición de determinar la procedencia de su reclamo, ni con prueba documental, ni con su propio testimonio. Aun así, el foro primario desestimó esta causa de acción sin perjuicio de que la apelante pueda presentarla en un futuro, una vez haya agotado los trámites que la UPR tenga a dichos efectos.

En conclusión, no existe controversia que la apelante ostentaba un puesto de confianza de libre selección y libre remoción. Según los hechos sobre los cuales no existía

controversia, enumerados en la primera parte de la presente Sentencia, "...aunque trabajaron juntos durante aproximadamente un año y medio, el Dr. Vigo asegura que la demandante no le era cien por ciento confiable." Para un puesto de confianza, de libre selección y libre remoción, este hecho probado de la autoridad nominadora es suficiente para ser despedido del puesto. Ello sin previa notificación, ni necesidad de formularle cargos ni celebrar vista al respecto. La designación de dichos puestos pende enteramente de la discreción y confianza de la autoridad nominadora. Es decir, debe existir una concordancia entre ambos, la persona que ocupa dicho puesto, y la autoridad nominadora. Restaba determinar si, en efecto, la remoción de la apelante del puesto se trató por la pérdida de confianza por parte de la autoridad nominadora o si, en efecto, hubo discriminación por razón de edad, represalia, o si medió algún acto culposo. Luego de analizar la prueba documental y testifical, determinamos que el despido no fue por motivo de represalias ni por discriminación de edad. Tampoco se configuró ningún acto culposo. La parte apelante no rebatió la presunción de corrección que le asiste a las determinaciones del TPI. Por todo lo anterior, confirmamos la Sentencia apelada.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, confirmamos la sentencia apelada.

Notifíquese.

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