

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y UTUADO
PANEL VI

YADIRA DELGADO RIVERA

APELANTE

v

FOOT LOCKER RETAIL,
INC. H/N/C CHAMP'S
SPORT 14343 Y OTROS

APELADOS

KLAN201400640

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia
Sala de Bayamón

Caso Núm.:
D DP2013-0546 (401)

Sobre:
Daños y Perjuicios

Panel integrado por su presidenta, la Juez Jiménez Velázquez, la Jueza Soroeta Kodesh y la Juez Brignoni Mártir.

Brignoni Mártir, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de febrero de 2015.

Mediante recurso de apelación comparecen la señora Yadira Delgado Rivera, su esposo Juan A. Rosado Sánchez y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por ambos (apelantes). Nos solicitan que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Bayamón, emitida el 26 de febrero de 2014 y notificada el 27 de febrero de 2014. Mediante el referido dictamen, el TPI desestimó sin perjuicio la *Demanda* de daños y perjuicios por hostigamiento laboral instada por los apelantes, bajo el fundamento de que las alegaciones presentadas no exponían hechos suficientes para sostener la reclamación. Posteriormente, el TPI denegó una *Moción Solicitando Reconsideración* instada por los apelantes, por medio de

una *Resolución* dictada el 24 de marzo de 2014 y notificada a las partes el 27 de marzo de 2014.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

I.

El 21 de junio de 2013, los apelantes incoaron una *Demanda* sobre daños y perjuicios por hostigamiento laboral en contra de su ex patrono Foot Locker Retail, Inc. h/n/c Champ's Sport 14343 (Foot Locker). En la referida demanda, desplegaron las siguientes alegaciones para sostener la reclamación:

[...]

4. El 17 de mayo de 2012, la parte demandante, Doña Yadira Delgado Rivera se vio forzada a renunciar a su empleo de 14 años en la compañía Champ's Sport, dadas las condiciones opresivas en el trabajo impuestas por su superior y patrono.

5. Que ese mismo día 17 de mayo de 2012, la Sra. Delgado Rivera entregó un escrito donde expresó sus sentimientos y relató un sin número (sic) de hechos del trato que recibía del Sr. Pedro Fuentes hacia su persona, los cuales incluye griterías, faltas de respeto, humillaciones, desprecio por su trabajo, entre otros.

6. Que el Sr. Pedro Fuentes era el District Manager (DM) para el año 2009, y supervisaba directamente a la Sra. Delgado Rivera, quien era la gerente de la tienda Champ's 14343 en Bayamón.

7. Que desde el año 2009 las discusiones entre el señor Pedro Fuentes y la Sra. Delgado Rivera se daban de forma constante en el mismo piso de ventas de la tienda Champ's donde la Sra. Delgado era gerente, además de que el Sr. Pedro Fuentes le gritaba, daba patadas en las mesas, la intimidaba y la humillaba frente a otros empleados y clientes de la tienda. Además, actuaba con un total desprecio hacia su trabajo, y con una constante conducta abusiva que iba en contra de la dignidad y la integridad psíquica de la Sra. Delgado Rivera.

8. Que el Sr. Pedro Fuentes siempre criticaba a la Sra. Delgado por ésta hacer las cosas mal, cuando eran precisamente sus instrucciones.

9. Que en repetidas ocasiones, cuando el Sr. Roger Padgett, quien era el "Regional Vicepresident" (RVP), visitaba la tienda, el Sr. Pedro Fuentes utilizaba el beneficio de conocer el idioma inglés y de esta forma responsabilizaba de todos los errores a la Sra. Delgado, cuando en realidad el que cometía los errores era el Sr. Fuentes al impartir instrucciones incorrectas.

10. Que el Sr. Pedro Fuentes nunca le contestaba las llamadas que la Sra. Delgado le hacía, de igual forma con los mensajes de texto. Cuando finalmente le contestaba, lo hacía de forma hostil diciéndole "¿Qué quieres?".

11. Que el Sr. Pedro Fuentes hablaba mal de la Sra. Delgado con otros gerentes y empleados de la compañía durante las reuniones, charlas y visitas a tiendas. Alegaba una preferencia de la Sra. Delgado por llamar al Sr. Esteban Figueroa y no a él.

12. Que en una ocasión la hija de la Sra. Delgado tuvo una delicada emergencia de salud, donde tuvo que ser hospitalizada en intensivo, y el Sr. Pedro Fuentes nunca contestó las llamadas no el correo de voz que le dejó la Sra. Delgado para poder ausentarse de la tienda. Al volver a comunicarse, el Sr. Pedro Fuentes se negó a acreditarle los cuatro (4) días que estuvo con su hija en el hospital por enfermedad, ya que quien estaba enferma era su hija y no ella, además, de obligarla a trabajar dos turnos de doce (12) horas, de nueve de la mañana (9:00 a.m.) a nueve de la noche (9:00 p.m.), esto sin darle ninguna alternativa.

13. El día 27 de octubre de 2010, el Sr. Pedro Fuentes fue a verificar los depósitos de la tienda, y aprovechó la visita para hablar con la Asistente Vilmary Torres, diciéndole un sin número (sic) de comentarios que alegadamente la Sra. Delgado había hecho sobre ella y sobre su trabajo, con clara intención de molestarla y crear animosidad entre ellas, al tiempo que la interrogó sobre la hora de entrada y salida de la Sra. Delgado, entre otras cosas, en busca de información negativa de la Sra. Delgado. Todo con la intención de crear una imagen errónea con otros empleados sobre la Sra. Delgado.

14. Que ese mismo día 27 de octubre la Sra. Delgado le reclamó el por qué (sic) del tono de voz alto con ella y le pidió que los asuntos que se discutieran en la tienda que no lo divulgara en otros foros, a lo que el Sr. Fuentes le

contestó que él tenía derecho de discutir los asuntos con otros gerentes, y le añadió que ella “todo lo cogía personal”.

15. Que el día 13 de diciembre de 2011 el Sr. Pedro Fuentes visitó la tienda mientras la Sra. Delgado estaba de vacaciones. Ese día el Sr. Pedro Fuentes y la Asistente Karla Córdova realizaron los cambios en las paredes de muestra (display) de la tienda. Cuando el RVP, el Sr. Padgett, visitó la tienda, preguntó sobre los cambios que habían hecho incorrectamente, el Sr. Pedro Fuentes no asumió su responsabilidad, achacó los errores a la Sra. Delgado y comenzó a dar nuevas instrucciones.

16. Que a raíz del estrés por sentirse hostigada y con sentido de culpabilidad y responsabilidad, la Sra. Delgado comenzó a documentar con fotos, enviadas por mensaje de texto y correos electrónicos, todos los cambios que realizaba en la tienda.

17. Que el día 3 de abril de 2012, el Sr. Pedro Fuentes y el Sr. José Laboy visitaron la tienda de la Sra. Delgado y la invitaron a almorzar. Durante el almuerzo, el Sr. Pedro Fuentes comenzó a reclamarle el por qué (sic) el Sr. Padgett siempre comentaba que la peor tienda era la de ella, a lo que la Sra. Delgado no estuvo de acuerdo.

18. Luego del almuerzo del día 3 de abril de 2012, el Sr. Fuentes aprovechó la visita para hablar con la Asistente Karla Córdova y preguntarle si la Sra. Delgado llegaba tarde, si se iba temprano y si tomaba 2 días libres, nuevamente en busca de información negativa de la Sra. Delgado.

19. Que ese día 3 de abril de 2012, al no conseguir información negativa sobre la Sra. Delgado, terminó dándole una advertencia (warning) por haber un pedazo de goma de mascar pegada al piso y a la vitrina.

20. Que el Sr. Pedro Fuentes nunca atendió el reclamo que se le hiciera por meses de que proveyera una aspiradora para poder efectuar adecuadamente la limpieza de la tienda, llegando la Sra. Delgado a traer de su casa el suyo, el cual también se averió por ser uno doméstico y no industrial como lo requiere la tienda.

21. Que a raíz del stress, el hostigamiento laboral y las amenazas, la Sra. Delgado tuvo una crisis nerviosa que conllevó que tuviera que visitar el doctor de emergencia y ser sedada. La madre de la Sra. Delgado fue quien informó al Sr. Pedro Fuentes sobre la situación de su hija.

22. Que el Sr. Pedro Fuentes dio instrucciones a la asistente a cargo de la tienda para que la Sra. Delgado no pudiera comunicarse ni dejar mensaje en la tienda y requirió que solo llamara a su celular.

23. Que cuando la Sra. Delgado se sintió mejor llamó al Sr. Pedro Fuentes para informarle sobre su estado de salud, dejándole saber su disgusto y sufrimiento por los constantes comentarios que el Sr. Pedro Fuentes hacía sobre su desempeño en la tienda, a lo que el Sr. Pedro Fuentes le contesta que “por lo menos el mensaje llegó” y que “las puertas de la tienda son bien grandes para los que no les guste las decisiones que yo tomo”.

24. Que el día 20 de abril de 2012, la Sra. Delgado intentó infructuosamente de comunicarse con el Sr. Pedro Fuentes por llamadas, correo de voz y mensaje de texto para notificarle que tenía un certificado médico que le pedía no asistir a trabajar y la autorizaba a regresar a sus labores, el día 16 de mayo. Tuvo que notificar al (Manager In Training) MIT de Plaza las Américas, Edgar Rivera sobre este asunto.

25. Que la Sra. Delgado llamó a su tienda el día 6 de mayo de 2012 para recordarles que regresaría el día 16 de mayo de 2012 para que al preparar la hoja de horarios pudieran incluirla. En ese momento le notificaron que el Sr. Pedro Fuentes había notificado que ella había solicitado y le habían concedido una licencia médica (Medical Leave), por lo que no la incluirían en el horario.

26. Que el día 7 de mayo de 2013 (sic), la Sra. Delgado recibe una carta donde le indican que aparentemente ella había solicitado una licencia médica, lo cual nunca hizo. Al comunicarse con la oficina de Recursos Humanos, con el Sr. Jerry Fontanez y con el propio Sr. Pedro Fuentes, ninguno pudo darle la información de quien o cómo se solicitó esa licencia médica.

27. Que el Sr. Pedro Fuentes le notificó a la Sra. Delgado que solo le podía pagar catorce (14) días por enfermedad, a pesar de que la Sra. Delgado contaba con muchos más días de enfermedad acumulados.

28. Dado que nadie pudo darle la información de la licencia médica, la Sra. Delgado decidió llamar al Sr. Padgett y le informó a través de su esposo, quien domina mejor el idioma inglés, todo lo sucedido con su situación de salud y el problema con la licencia médica. Además, le solicitó una reunión, a lo que el Sr. Padgett contestó que estaría en Puerto Rico el día 16 de mayo de 2013 (sic) y que con gusto la atendería a esa fecha.

29. Que el Sr. Fuentes tuvo siempre un patrón de conducta hostigante hacia la Sra. Delgado, al punto de no permitirle tomar los días libres como establece la política de la compañía, y amenazando con tomar represalias si se ausentaba.

30. Finalmente, y luego de todos esos incidentes hostigantes y la falta de medidas de parte de la compañía, la Sra. Delgado Rivera ser vio obligada a dejar su puesto en la compañía para evitar complicaciones en su delicado estado emocional.

31. Cabe destacar que como consecuencia de dichas actuaciones, la condición emocional de la Sra. Delgado se afectó considerablemente, al extremo que en abril de 2012 ésta fue llevada a la oficina del Dr. José Ayala en Bayamón, Puerto Rico, por complicaciones de salud y éste le ordenó descanso.

32. El día 29 de mayo de 2012, ésta fue admitida en el Hospital San Juan Capestrano por una depresión mayor severa recurrente. En dicha institución psiquiátrica estuvo hospitalizada parcialmente hasta el 12 de junio de 2012. Su diagnóstico fue relacionado a su ocupación.

33. Como consecuencia directa de los referidos incidentes, la Sra. Delgado no podía descansar adecuadamente en las noches por la ansiedad, desesperación, desasosiego y sentimiento de impotencia que la situación le ha ocasionado. Además sufrió un menoscabo económico, toda vez que ésta, al tener que renunciar de su empleo, en el cual laboró por catorce (14) años aproximadamente, enfrentó una significativa reducción en sus ingresos, necesarios para mantener a su familia.

34. Por otro lado, el Sr. Juan A. Rosado, esposo de la señora Delgado, ha tenido que atender y ayudar a su esposa en las ocasiones en que su estado emocional se ve afectado, lo que le ha provocado ansiedad, desesperación y nerviosismo al ver el estado de sufrimiento de su esposa. Además, éste ha enfrentado episodios de tristezas, y preocupaciones a consecuencia de observar como su esposa dejó de desempeñar las actividades que previo al despido y a estos incidentes ésta podía realizar de manera normal.

[...]¹

¹ Véase, *Demanda*, Apéndice del recurso, págs. 8-15.

Foot Locker presentó una *Contestación a Demanda* el 21 de agosto de 2013. En síntesis, negó las imputaciones y, entre sus defensas afirmativas, expuso que la señora Delgado Rivera renunció voluntariamente a su empleo y que la demanda dejaba de exponer hechos específicos que constituyeran una violación de los derechos protegidos de los apelantes al amparo de cualquier legislación estatal y federal.

Durante una vista celebrada el 15 de enero de 2014, el TPI ordenó a la representación legal de los apelantes, Lcdo. Michael Jiménez Brea, a mostrar causa por la cual no se debía “desestimar el caso por la causa de acción por el cual fue presentado”.² El 4 de febrero de 2014, los apelantes presentaron *Moción en Cumplimiento de Orden* en la que reconocieron que en nuestro ordenamiento jurídico no existe una causa de acción por hostigamiento laboral. Sin embargo, se apoyaron en el caso de *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P. R.*, 145 D.P.R. 178 (1998), en el cual el Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció que un cuadro de hostilidad y denigración podrían configurar una violación al derecho constitucional a la intimidad por actuaciones imputables al patrono. De este modo, los apelantes argumentaron lo siguiente:

En el presente caso, no se trae a la atención de este Honorable Tribunal un reclamo sobre las leyes laborales, ni despido injustificado, sino que lo que se está reclamando exclusivamente son daños y perjuicios, bajo las disposiciones del Código Civil por aquellas acciones constitutivas de Hostigamiento Laboral. No obstante, esto no impide que, de existir algún tipo de reclamo que surja en la relación obrero-patronal, con posterioridad la parte demandante pueda presentar una reclamación bajo las disposiciones laborales.

² Véase, *Minuta*, Apéndice del recurso, pág. 23.

Nótese que el recurso de epígrafe no es uno bajo un estatuto laboral en el cual, además, se reclamen daños y perjuicios, es uno exclusivamente por daños.³

Esta moción fue refutada por Foot Locker mediante *Moción del Demandado en Oposición a Moción en Cumplimiento de Orden* presentada el 24 de febrero de 2014. En virtud de dicho escrito, solicitó al TPI la desestimación de la causa de acción de daños y perjuicios por hostigamiento laboral presentada por los apelantes. Basó su solicitud en que nuestro ordenamiento jurídico no reconoce una causa de acción basada en hostigamiento laboral. A su vez, indicó que la demanda instada por los apelantes tampoco contenía alegaciones que pudieran sostener una reclamación por violación a la intimidad que fuera imputable al patrono. Por último, expuso que:

Si al presente y luego de una investigación razonable la parte demandante determinó que no cuenta con suficientes hechos ciertos para sostener una reclamación por despido injustificado bajo la Ley 80, mucho menos tiene base de hecho y en derecho para buscar el pago de una cantidad de dinero por alegados ‘daños y perjuicios’ utilizando una reclamación inexistente por hostigamiento laboral o acoso.⁴

El 26 de febrero de 2014, notificada el 27 de febrero de 2014, el TPI dictó la *Sentencia* apelada, en la que desestimó la *Demanda* sobre daños y perjuicios por hostigamiento laboral instada por los apelantes. El TPI concluyó lo que se transcribe a continuación:

De entrada, tenemos que coincidir con la parte demandada de que en Puerto Rico no existe ninguna ley que contenga alguna expresión sobre hostigamiento laboral o acoso laboral.

Sin embargo, la representación legal de la parte demandante nos solicita que no desestimemos el pleito de

³ *Moción en Cumplimiento de Orden*, Apéndice del recurso, pág. 28.

⁴ *Moción del Demandado en Oposición a Moción en Cumplimiento de Orden*, Apéndice del recurso, pág. 33.

autos porque alegadamente unas actuaciones antijurídicas de parte del patrono le provocaron unos daños a sus representados. Empero, al momento no cuenta con los hechos para si quiera sostener una reclamación por despido injustificado bajo la Ley 80. Aunque las expediciones de pesca están autorizadas por las reglas de descubrimiento de prueba, *Zaragoza v. Tribunal Superior*, 78 D.P.R. 447, 452 (1955), el descubrimiento de prueba no es ilimitado o especulativo. La parte demandante nos pide navegar en el mar de las especulaciones y, como se sabe, el derecho no puede fundamentarse en especulaciones. Nuestro más alto foro de justicia ha expresado que “para sostener una reclamación de daños y perjuicios corresponde al demandante poner al juzgador en condición de determinar, sin recurrir a especulaciones, los daños y perjuicios realmente sufridos por él.” *Rodríguez v. Serra*, 90 D.P.R. 776, 778 (1964).

Por los fundamentos antes expuestos, se desestima, sin perjuicio, la reclamación de la parte demandante por alegado “hostigamiento laboral” y se declara Con Lugar la Moción del Demandado en Oposición a Moción en Cumplimiento de Orden. Se acogen los fundamentos de la Moción del Demandado en oposición y se hacen formar parte de esta Sentencia.

Posteriormente, el TPI denegó una *Moción Solicitando Reconsideración* instada por los apelantes, por medio de una *Resolución* dictada el 24 de marzo de 2014 y notificada a las partes el 27 de marzo de 2014.

Inconforme con el anterior dictamen, el 25 de abril de 2014, los apelantes presentaron el recurso de apelación de epígrafe, en el cual aducen el siguiente señalamiento de error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al desestimar la reclamación de daños y perjuicios bajo el Artículo 1802 del Código Civil, por ser improcedente y por la inexistencia de una disposición legal en nuestro ordenamiento jurídico que regule el hostigamiento laboral.

El 23 de mayo de 2014, Foot Locker presentó *Alegato de la Parte Apelada*.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a exponer el derecho aplicable.

II.

A.

De conformidad a la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap.V, R. 10.2, toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada:

- (1) falta de jurisdicción sobre la materia;
- (2) falta de jurisdicción;
- (3) insuficiencia del emplazamiento;
- (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento;
- (5) dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio;
- (6) dejar de acumular una parte indispensable.

De este modo, la Regla 10.2 (5) de Procedimiento Civil, *supra*, permite que una parte pueda solicitar la desestimación de una demanda presentada en su contra, cuando las alegaciones dejan de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. El referido mecanismo, para que proceda en derecho, presupone que se den por correctos y bien alegados los hechos incluidos en la demanda, así como también exige que los mismos se expongan de forma clara y concluyente, sin que de su faz se desprenda margen alguno a dudas. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, 174 D.P.R. 409, 428 (2008); *Colón v. Lotería*, 167 D.P.R. 625, 649 (2006); *Pressure Vessels P.R. v.*

Empire Gas P.R., 137 D.P.R. 497, 504-505 (1994). La demanda no deberá ser desestimada a menos que se desprenda con toda certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Rosario v. Toyota de P.R.*, 166 D.P.R. 1, 7 (2005). Asimismo, la desestimación de una demanda no procede si la misma es susceptible de ser enmendada. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, supra, págs. 428-429; *Colón v. Lotería*, supra.

Para disponer de una moción de desestimación al amparo de la Regla 10.2, supra, el tribunal está obligado a dar por ciertas y buenas todas las alegaciones fácticas de la demanda radicada. *Rosario v. Toyota*, supra. El promovente de la moción de desestimación tiene que demostrar que, presumiendo que lo allí expuesto es cierto, la demanda no expone una reclamación que justifique la concesión de un remedio. *Pressure Vessels v. Empire Gas*, 137 D.P.R. 497, 505 (1994). En este ejercicio, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que:

Esta doctrina se aplica solamente a hechos bien alegados y expresados de manera clara y concluyente, que de su faz no den margen a dudas. La demanda no deberá ser desestimada a menos que se desprenda con toda certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Rosario v. Toyota de P.R.*, supra.

B.

A pesar de que en Puerto Rico no existe una reclamación por alegado hostigamiento laboral, nuestro Tribunal Supremo en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 D.P.R. 178 (1998) definió la conducta patronal constitutiva de un ambiente de hostigamiento y persecución que pueda violar el derecho a la intimidad de un obrero y,

por consiguiente, generar en el patrono la obligación de resarcir los daños y perjuicios. A estos efectos, reconoció que un empleado puede acudir a los tribunales para resarcir los daños sufridos como consecuencia de la lesión a sus derechos constitucionales por actuaciones atribuibles a su patrono, estos derechos serían el de la protección contra ataques a la honra y a la reputación personal y el derecho a la intimidad. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 D.P.R. 178, 192 (1998). Conforme a lo antes expuesto el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó:

No negamos la posibilidad de que un patrón de traslados y comunicaciones internas en el escenario de trabajo, en los casos apropiados, podría ser constitutivo de un clima de hostigamiento y persecución que pudiera violar el derecho a la intimidad de un obrero, y por consiguiente, podría generar en el patrono la obligación de resarcir los daños y perjuicios causados de forma independiente a cualquier otro tipo de remedio que las leyes protectoras del trabajo le confieran al obrero. Para ello, sin embargo, el reclamante tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y que son constitutivas de ataques nocivos a su dignidad e integridad personal o familiar.

Meros traslados de posiciones o el envío de memorandos en los cuales se evalúa la labor realizada no configuran por sí solos una violación a la protección constitucional a la intimidad. Es preciso que tales traslados o comunicaciones internas sean arbitrarias, irrazonables y caprichosas; que generen una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estadía en el trabajo; que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contengan expresiones claramente difamatorias o lesivas. En esta determinación los tribunales de instancia deben examinar la prueba que al respecto presente un empleado para determinar si queda configurada la violación constitucional alegada o si las actuaciones señaladas como tales por el obrero constituyen meramente gestiones administrativas legítimas. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, supra, 208-209.

Para que se configure una causa de acción por daños en contra del patrono, bajo la protección constitucional contra ataques abusivos a la dignidad, integridad personal e intimidad, las actuaciones contra el empleado deben ser unas arbitrarias, irrazonables o caprichosas; que generen una atmósfera hostil para el empleado que impida del todo su sana estadía en el trabajo; que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo; o que contengan expresiones que sean claramente difamatorias o lesivas a la dignidad e integridad personal. *Id.*

En el caso de *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico establece de manera clara que se reconoce una acción que protege el derecho a la intimidad de un empleado en el ámbito laboral contra el patrono y no está encaminada a los funcionarios o empleados a nivel personal. Adicional a ello, el reclamante debe probar que las actuaciones por parte del patrono incidan en su vida íntima o familiar. Así, explica el Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre esta acción que:

Por tratarse de un derecho invocable frente a personas privadas, un patrono viene obligado a no infringir la zona de autonomía individual de sus empleados que protege el derecho a la intimidad. Por ello, una violación al ámbito individual constitucionalmente protegido, impone al patrono la obligación jurídica de reparar el daño causado. Sin embargo, para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad originada en el contexto de una relación laboral, el reclamante debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre áreas de su vida íntima o familiar. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., supra*, págs. 202-203.

A tenor con la normativa anteriormente discutida, evaluamos los hechos particulares ante nuestra consideración.

III.

En el recurso ante nuestra consideración, los apelantes plantean que el TPI incidió al desestimar la *Demanda* por hostigamiento laboral y resolver que ninguna de las alegaciones podía apuntar a una causa de acción resarcible bajo la norma de reparación amplia y general del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, que prohíbe causar daño a otro mediante conducta activa o pasiva. Arguye que el hecho de que en nuestra jurisdicción no exista una causa de acción denominada hostigamiento laboral, no constituye impedimento para que un empleado pueda vindicar sus derechos ante un tribunal.

En la *Demanda* los apelantes alegaron que la señora Delgado Rivera era gerente en la tienda Champ's en Bayamón y su supervisor era el Sr. Pedro Fuentes. Adujeron que éste la intimidaba y la humillaba frente a otros empleados y clientes de la tienda, que éste actuaba en total desprecio a su trabajo y con conducta abusiva en contra de la señora Delgado Rivera. Además, indicaron que el Sr. Pedro Fuentes responsabilizaba de todos sus errores a la señora Delgado Rivera, hablaba mal de ella con otros gerentes y empleados e indagaba sobre su comportamiento en busca de información negativa. Asimismo, señalaron que a raíz del estrés que le provocaba la conducta hostigante del Sr. Pedro Fuentes, la señora Delgado Rivera se vio forzada a renunciar a su empleo, lo que a su vez, le provocó una depresión severa, por lo que fue hospitalizada en el Hospital San Juan Capestrano. Finalmente, arguyeron que la renuncia de la señora Delgado Rivera repercutió en un menoscabo económico para la familia,

hecho que también provocó una crisis emocional a su esposo Juan A. Rosado.

El TPI desestimó la reclamación por alegada violación al derecho a la privacidad o intimidad, dentro del marco establecido en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, supra, en la medida de que los apelantes no esbozaron en la *Demanda* actuaciones concretas del patrono indicativas de ser violatorias a dichos preceptos constitucionales. Asimismo, concluyó que ninguna de las alegaciones de la *Demanda* podía apuntalar a una causa de acción resarcible. Coincidimos con la determinación del foro sentenciador.

En nuestra jurisdicción no existe una causa de acción denominada hostigamiento laboral. Sin embargo, como en derecho el nombre no hace la cosa, las alegaciones de la *Demanda* deben atenderse en aras de determinar si los apelantes tenían derecho a la concesión de algún remedio, de haberse lacerado el derecho a la intimidad que cobija a toda persona en el contexto laboral. Luego de examinar conjuntamente los hechos alegados en la *Demanda*, liberalmente, presumiendo que lo alegado es cierto y de la manera más favorable posible para los apelantes, surge que nada de lo relatado en la misma incide en agraviar la reputación, la imagen, la persona, ni el ámbito íntimo o familiar de la señora Delgado Rivera. Tampoco se hace imputación concreta sobre alguna difusión escrita o verbal a terceros de asuntos personales, íntimos o familiares de la señora Delgado Rivera. Asimismo, las alegaciones contenidas en la *Demanda* están carentes de actuaciones concretas del patrono que tiendan a

demostrar que la señora Delgado Rivera fue objeto de humillaciones o insultos por parte de su supervisor.

Igualmente, no existe en la *Demanda* una reclamación en daños que se haya forjado de manera totalmente ajena al desempeño normal en el escenario de trabajo, que pudiera dar base a una indemnización legítima en daños y perjuicios por violación al derecho a la intimidad o privacidad. Todo el relato respecto a los hechos en los cuales se apoyan las reclamaciones contra el patrono está íntimamente entrelazado al propio mundo del trabajo, que constituyen *prima facie* acciones legítimas de supervisión a los empleados de una empresa. La incomodidad, la insatisfacción o la incompatibilidad con el estilo o enfoque de supervisión del patrono no es base para una causa de acción en daños por violación a los derechos constitucionales antes mencionados. No hay alegación concreta y específica de responsabilidad civil alguna por conducta torticera del patrono en violación a derechos fundamentales protegidos constitucionalmente. Por consiguiente, la *Demanda* no contiene aseveraciones que puedan configurar una causa de acción por alegada violación al derecho a la privacidad o intimidad, dentro del marco establecido en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, supra.

De otra parte, el Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 5141, rige la responsabilidad civil derivada de actos u omisiones culposas o negligentes. La reparación de un daño procede, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos indispensables, sin los cuales no se configura la causa de acción por responsabilidad extracontractual. Estos requisitos son: (1) la existencia de una acción

u omisión productora del acto ilícito extracontractual; (2) la antijuridicidad de la misma; (3) la culpa o negligencia del agente; (4) la producción de un daño; y (5) la relación causal entre la acción u omisión y el daño. *Valle v. E.L.A.*, 157 D.P.R. 1, 14 (2002). Al examinar las alegaciones de la *Demanda*, y tomándolas por ciertas, ninguno de los actos u omisiones imputados a Foot Locker constituyen una acción u omisión productora de un acto ilícito extracontractual. Por lo tanto, no se cumple aquí con uno de los requisitos mínimos de una causa de acción bajo el Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico.

Sin duda alguna, las alegaciones de la *Demanda* no justificaban la concesión de un remedio. En consecuencia, concluimos que actuó correctamente el TPI al desestimar, sin perjuicio, la *Demanda* instada por los apelantes.

IV.

En virtud de los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* apelada.

Notifíquese.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones