

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN
PANEL VI

JORGE ITHIER LANDRAU y
BELÉN RODRÍGUEZ, POR SÍ
y EN REPRESENTACIÓN DE
LA SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES COMPUESTA
POR AMBOS

Recurridos

v.

PERFECT CLEANING
SERVICES; ROBERTO
IRIZARRY y SU ESPOSA
FULANA DE TAL, POR SÍ y
EN REPRESENTACIÓN DE
LA SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES COMPUESTA
POR AMBOS; AIXA VÉLEZ
HERNÁNDEZ y SU ESPOSO
FULANO DE TAL POR SÍ y
EN REPRESENTACIÓN DE
LA SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES COMPUESTA
POR AMBOS; COMPAÑÍAS
ASEGURADORAS A, B y C

Peticionarios

KLCE201501548

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia,
Sala de Bayamón

Civil Núm.:
D PE2014-0330

Sobre:
Despido
injustificado, daños
y perjuicios

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Romero García.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de diciembre de 2015.

Perfect Cleaning Services, Inc., el señor Roberto Irizarry y la señora Aixa Vélez Hernández, presentaron esta *Petición de certiorari*, mediante la cual procuran la revisión y revocación de la *Resolución* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 6 de agosto de 2015. En el referido dictamen judicial, el foro recurrido denegó la solicitud de sentencia sumaria, promovida por la parte peticionaria-demandada, por el fundamento de que la reclamación en daños y perjuicios de la esposa del trabajador es acumulable, en el contexto de una acción laboral por despido injustificado.

En síntesis, la parte peticionaria invoca la doctrina del remedio exclusivo que provee al trabajador la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80), para impugnar la corrección del dictamen judicial. Es decir, la parte peticionaria sostiene que la acción de la esposa del trabajador, en las circunstancias particulares del caso, no es acumulable.

Tras examinar la *Resolución* aludida, el contenido de la *Demanda* instada el 12 de febrero de 2014, la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, así como, la *Oposición a petición de certiorari*, y la jurisprudencia interpretativa sobre el remedio exclusivo en el contexto laboral, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la *Resolución* aludida.

I

Tal cual surge de los escritos, el señor Jorge Ithier Landrau (Ithier) presentó una demanda por despido injustificado contra su patrono, Perfect Cleaning Services, Inc. (Perfect Cleaning), el 12 de febrero de 2014, al amparo de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* La acción legal se instó por la vía ordinaria. En la demanda, la señora Belén Rodríguez, esposa del señor Ithier, se unió en la acción por despido injustificado. Además, esta presentó una segunda causa de acción en daños y perjuicios contra Perfect Cleaning, la señora Aixa Vélez Hernández (Vélez), Directora de Recursos Humanos de Perfect Cleaning, y contra el señor Roberto Irizarry (Irizarry), entonces supervisor del señor Ithier.

En la segunda causa de acción, la señora Belén Rodríguez (Rodríguez) alegó que ha sufrido por la grave injusticia cometida contra su esposo, quien repentinamente y de manera arbitraria, se quedó sin trabajo. Adujo que ha sobrellevado junto a su esposo la enorme carga económica y la inseguridad que provoca dicho despido injustificado ante un panorama de crisis económica que sufre el País. Aseveró que el señor Irizarry, supervisor de su

esposo, no investigó de manera adecuada las quejas de los clientes antes del patrono despedirlo, y tenía el deber de aplicar correctamente las medidas disciplinarias a los empleados conforme a la ley y al reglamento. Además, que la señora Vélez, como Directora de Recursos Humanos de Perfect Cleaning, tenía el deber de hacer valer las políticas administrativas de la empresa en protección de los derechos y dignidad de los empleados; lo cual, alegó, esta no cumplió.

En otras palabras, la esposa del señor Ithier adujo que el señor Irizarry y la señora Vélez son responsables por los daños provocados por la culpa y negligencia desplegada en el desempeño de sus funciones para con el patrono, que culminaron en el despido de su esposo. Asimismo, que Perfect Cleaning responde solidariamente por tales daños y angustias mentales causados por sus empleados al mediar culpa y negligencia en el desempeño de sus funciones, las cuales valoran en una suma no menor de \$20,000. También, la señora Rodríguez, en su causa de acción independiente, reclamó el pago de las costas, gastos del pleito y una suma razonable de honorarios de abogado.

Perfect Cleaning, la señora Vélez y el señor Irizarry presentaron una *Contestación a demanda* el 1 de julio de 2014. Los demandados-peticionarios aceptaron ciertos hechos, negaron otros y formularon varias defensas afirmativas, que incluye la defensa de remedio exclusivo del trabajador en virtud de la Ley Núm. 80, *supra*. Es decir, que la mesada como indemnización básica, y la indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio con la empresa, constituye el único remedio que la ley le reconoce al empleado despedido por su patrono. Citaron con aprobación los casos de *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 648-649 (1994); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Por último, estos alegaron

que ni la señora Vélez, ni el señor Irizarry, eran patronos del señor Ithier, por lo que no estaban sujetos a ser demandados en su carácter personal, y la causa de acción por daños y perjuicios debía desestimarse.

Así las cosas, y tras los trámites de rigor, los peticionarios-demandados presentaron una solicitud de sentencia sumaria parcial el 30 de abril de 2015. En lo que nos atañe, los peticionarios apuntaron a que la mesada es el único remedio disponible para el empleado despedido injustificadamente, y que la causa de acción por daños y angustias mentales de la esposa del señor Ithier era improcedente. Aludieron a que el remedio que provee la Ley Núm. 80, *supra*, es el único remedio disponible, y que el empleado no puede recibir indemnización en virtud del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 5141, de probarse que no medió justa causa para su despido. Argumentaron que si el empleado no tiene derecho a la compensación por daños presuntamente causados por el despido, el cónyuge, en este caso, la señora Rodríguez, no tiene derecho a reclamar indemnización por los daños, que el despido de su cónyuge pudo haberle causado.

El 5 de junio de 2015, el señor Ithier y la señora Rodríguez, presentaron *Réplica a moción de sentencia sumaria parcial*. En la misma, argumentaron que, en consideración a los casos de *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, 137 DPR 1 (1994), y *Maldonado v. Banco Central Corp.*, 138 DPR 268 (1995), una vez probado el despido injustificado del señor Ihier, a su cónyuge le asistía el derecho de reclamar sus propios daños al amparo del Artículo 1802, en una causa de acción separada de este. En resumen, se opusieron a la resolución y desestimación, por la vía sumaria, de la causa de acción de la señora Rodríguez.

El foro recurrido, mediante *Resolución* dictada el 6 de agosto de 2015, notificada el 12 de agosto, declaró *No Ha Lugar* a la solicitud de sentencia sumaria parcial de los aquí peticionarios. Insatisfechos, el 25 de agosto de 2015, estos solicitaron reconsideración, apoyados en la jurisprudencia interpretativa de *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251, 264-266 (2014), y *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35, 65 (1986). La reconsideración fue denegada el 26 de agosto de 2015, y notificada en el volante OAT-082 el 15 de septiembre de 2015.

Tras dicho revés judicial, Perfect Cleaning, el señor Irizarry y la señora Vélez, presentaron esta *Petición de certiorari* el 14 de octubre de 2015.

II

Los peticionarios formularon los señalamientos de error siguientes:

Primer error: Erró el TPI al declarar No Ha Lugar la solicitud de Sentencia Sumaria, solicitando se desestime la segunda causa de acción de daños de la esposa del empleado despedido, determinación que va en contra de la Ley, la Jurisprudencia y el Derecho[,] quien ya reclama bajo la Ley 80.

Segundo error: Erró el TPI al Declarar No Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria, solicitando se desestime la segunda causa de acción de daños de la esposa del empleado despedido, determinación que va en contra de la Ley, la Jurisprudencia y el Derecho[,] quien ya reclama bajo la Ley 80; sin siquiera hacer determinaciones de hecho y derecho, según lo exigen las Reglas de Procedimiento Civil aplicables, y el Debido Proceso de Ley Constitucionalmente sagrado.

En su alegato, los peticionarios plantearon que la mesada constituye una indemnización económica para sustituir la pérdida del empleo. Es decir, que la indemnización procura reparar los daños que le ocasiona al trabajador quedarse sin trabajo a causa de un despido injustificado. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 597, 623-624, 643 (2009); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 466-469 (2010). Asimismo, que el trabajador solamente tiene derecho al remedio que la Ley Núm. 80, *supra*, dispone, sin poder

acudir al Artículo 1802 en busca de compensación económica adicional. De igual manera, estos plantearon que, como regla general, en los casos de despidos que no infrinjan ninguna otra ley laboral y que sólo tengan el efecto de activar la indemnización de la Ley Núm. 80, el único remedio que tendrá el trabajador será una indemnización, es decir, la mesada. Además, que el empleado no tiene derecho a un remedio adicional por el Artículo 1802 del Código Civil, ni tampoco lo tienen terceros tales como sus familiares. *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, 137 DPR, a la pág. 16.

Ahora bien, los peticionarios, en su alegato ante nos, aclaran que, salvo que existan circunstancias independientes al despido injustificado, que den lugar a una causa de acción separada en daños y perjuicios, un empleado sólo tiene el remedio exclusivo que otorga la Ley Núm. 80, *supra*, como indemnización por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del despido. *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR, a la pág. 466. Los peticionarios, entonces pasaron a elaborar cuáles son esas otras circunstancias independientes al despido que pudieran dar lugar a una causa de acción separada e independiente a la del despido injustificado.

Asimismo, los peticionarios, en su alegato, procuraron distinguir las causas de acción por discrimen al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, para explicar esas otras circunstancias que permiten una acción por daños separada al remedio exclusivo laboral. En específico, estos citaron a *Maldonado v. Banco Central Corp.*, 138 DPR, *supra*, que permite una causa de acción por el Artículo 1802 del Código Civil de la esposa y familiares del trabajador despedido, cuando media una actuación patronal discriminatoria en virtud de la Ley Núm. 100, *supra*. En estos casos, y sólo en estos, el Tribunal Supremo ha reconocido la causa de acción de la esposa y familiares como separada y contingente al remedio laboral.

En fin, los peticionarios intimaron, a su juicio, que la causa de acción que nos ocupa, no tiene las características ni particularidades de una acción por discrimen. Estos concluyen que la segunda causa de acción de la señora Rodríguez solamente es una acción en daños al amparo del Artículo 1802 del Código Civil. Es decir, que no hay reclamo alguno de discrimen, tampoco de actos de hostigamiento o discrimen por edad, o por razón de origen nacional por parte del patrono.

En síntesis, los peticionarios argumentaron en su alegato que la causa de acción en daños en cuestión no se deriva de violaciones a la Ley Núm. 100¹, ni de discrimen de tipo alguno, tampoco por represalias, mucho menos de violaciones a derechos constitucionales del trabajador, que activen una causa de acción separada e independiente del remedio laboral. Por lo tanto, solicitan que se revoque el dictamen judicial impugnado.

En el escrito de *Oposición a petición de certiorari*, los demandantes-recurridos discuten el caso de *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, 137 DPR, a la pág. 5, para destacar que “[l]os derechos de los parientes de los obreros no son apéndice del contrato laboral ni emanan supletoriamente o de modo alguno de la referida legislación especial, por lo que no procede acudir a ella para decidir si los parientes de los obreros tienen derechos o no.” (Nota al calce omitida). Por ello, abundan en el carácter supletorio de la causa de acción del pariente del trabajador. Siendo así, sostienen que el pariente tendrá que probar sus propios daños bajo las disposiciones de la ley general, una vez probado el daño al empleado bajo los deberes y obligaciones establecidos en la legislación laboral. Añaden que no han hallado opinión o caso

¹ Véase, *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 302-306 (1994), en que el Tribunal Supremo establece los estándares para probar un caso por discrimen por edad.

alguno de nuestro más Alto Foro que contravenga o haya revocado en manera alguna el estado de derecho prevaleciente.

III

A

En Puerto Rico existe una política pública muy enraizada en protección del empleo del trabajador en el sector privado. Se entiende que el derecho al empleo es el principal derecho laboral. Ello ya que muchas de las protecciones estatutarias no tendrían sentido si no se protege el derecho mismo a preservar un empleo ante una actuación caprichosa e irrazonable por parte de un patrono. Ahora bien, nuestro ordenamiento no prohíbe de forma absoluta el despido de un empleado, sino que castiga aquel que se comete sin justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011); *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, *supra*; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 949-954 (2011). La Ley Núm. 80, conocida como la *Ley de Despido Injustificado* (Ley Núm. 80), regula las instancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. Es decir, cuando el despido tiene su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa, y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds. Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

Esta legislación tiene un fin reparador, por lo cual debe ser interpretada de manera liberal y favorable para el empleado, y de forma tal que se cumplan los propósitos por los cuales fue aprobada. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571-574 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998); *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 769 (1992); *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985). La Ley Núm. 80, *supra*, le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y

que sea contratado por tiempo indeterminado una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. 29 LPRA sec. 185a. *López Fantauzzi et al. v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

Entre otros aspectos, la Ley Núm. 80 establece una presunción con relación al despido de los empleados contratados sin tiempo determinado, a través de la cual se establece que el mismo fue injustificado. Así, el patrono queda obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido; a oponer una defensa de justa causa para ello y probar la misma mediante preponderancia de la prueba. Véase, Artículo 11 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185k. De no rebatirse la presunción de que el despido fue injustificado, procede el pago a favor del empleado de la indemnización comúnmente conocida como mesada. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*; *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004); *Rivera v. Pan Pepín, supra*, pág. 690; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR *supra*, págs. 378-379; *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, supra*, pág. 650; *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 303-304 (1994); *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 610 (1989); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979). En cuanto a la presunción que cobija a una reclamación laboral instada al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, respecto a que el despido fue injustificado, la misma está revestida de un alto interés público y sólo puede derrotarse mediante prueba amplia y vigorosa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR, a la pág. 912.

Por otro lado, la Ley Núm. 80 no define específicamente el concepto de justa causa, sino que enumera una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado. *Jusino et*

als. v. Walgreens, 155 DPR, a la pág. 572. Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, dispone que para despedir al empleado sin que éste tenga derecho a la indemnización, el patrono tiene que demostrar que tal despido fue justificado. Se entenderá por justa causa para el despido lo siguiente: (a) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (b) la actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (c) violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado; (d) cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (f) reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido, entre otras. 29 LPRA sec. 185b.

Las instancias enumeradas en el precitado artículo no constituye una lista taxativa, sino ejemplos que persiguen ilustrar y orientar, en una forma no exhaustiva, sobre el tipo de conducta que constituye razón o motivos justificados para el despido, por estar vinculada con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 155 DPR, a la pág. 244.

En cuanto a los remedios que provee esta legislación laboral, está la indemnización por despido sin justa causa establecida en la sección 185a, a saber, una cuantía calculada a base del sueldo correspondiente a dos (2) meses, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años,

hasta los quince (15) años de servicios; o el sueldo correspondiente a seis (6) meses, si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio. Esta compensación es lo que comúnmente se conoce como la mesada. También, el trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los primeros cinco (5) años, hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio. Estas indemnizaciones económicas al trabajador se pagarán tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido. 29 LPRA sec. 185d.

El derecho a recibir la compensación económica o mesada y la indemnización progresiva adicional son irrenunciables. Asimismo, está prohibido por ley hacer descuento alguno de nómina sobre la mesada y la indemnización progresiva adicional, por lo que el patrono está obligado a entregar íntegramente el monto total de la compensación al empleado. A esta compensación o indemnización económica, de mediar un despido injustificado, es lo que se denomina el remedio exclusivo que provee la Ley Núm. 80. No existe el derecho a la reposición del trabajador en su empleo. *S.L.G. Afanador v. Roger Electric, Co., Inc.*, 156 DPR 651, 671 (2002); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*.

En otras palabras, si el trabajador presenta un reclamo bajo la Ley Núm. 80 por despido injustificado y, además, otro reclamo por discrimen bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (Ley Núm. 100), 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, de determinarse que el patrono actuó injustificadamente al despedirlo, y también actuó de

manera discriminatoria, no se concederá una indemnización bajo las dos leyes. Es decir, no se concederá una indemnización al amparo de las dos legislaciones laborales, ya que ello “constituiría una doble penalización motivada por los mismos hechos.” *S.L.G. Afanador v. Roger Electric, Co., Inc.*, 156 DPR, pág. 667, citando a *Belk v. Martínez*, supra.

Ahora bien, nuestro Tribunal Supremo en *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 336-337 (2011), además de reiterar la norma general de que el remedio provisto por la Ley Núm. 80 “representa la única compensación disponible para un empleado contra los actos o las omisiones de un patrono relacionadas con el despido injustificado”, estableció unas excepciones a la norma del remedio único de la mesada. Las excepciones a la mesada como remedio exclusivo son las siguientes:

(1) los remedios adicionales conferidos por la responsabilidad civil derivada de la conducta torticera del patrono, ajena a una mera violación de una disposición de las leyes del trabajo. Es decir, por actuaciones torticeras independientes al despido. *Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.*, 106 DPR 517, 527 (1977);

(2) los remedios adicionales provistos por leyes especiales, tales como, la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, 11 LPRA sec. 7, que establece que cuando un trabajador sufre un accidente o enfermedad ocupacional que lo inhabilita para trabajar y se acoge a los beneficios de dicha ley, el patrono está obligado a reservarle su empleo por un (1) año desde el momento en que ocurrió el accidente. *Vélez Rodríguez v. Pueblo Int'l, Inc.*, 135 DPR 500, 511 (1994); y

(3) los remedios adicionales concedidos por un despido cuyo propósito e intención principal sea subvertir una clara política pública del Estado o algún derecho constitucional. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, infra; *Porto y Siurano v. Bentley*

P.R., Inc., 132 DPR 331, 342 (1992), *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, supra.

En resumen, del empleado despedido injustificadamente no poder establecer de manera satisfactoria alguna de estas tres excepciones, solamente será acreedor al pago de la mesada.

B

En cuanto al reclamo de violación al derecho a la intimidad que pudiera invocar el trabajador, nos referiremos al caso de *López Tristani v. Maldonado*, 168 DPR 838, 849-852 (2006), que discute de manera prístina la doctrina en cuestión. El derecho a la intimidad y dignidad de las personas bajo la protección de las Secciones 1 y 8 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico está concebido como un componente del *derecho a la personalidad*, al cual se le extienden las mayores protecciones constitucionales, al grado de intimarse como un “ámbito exento capaz de impedir o limitar la intervención de terceros —sean particulares o poderes públicos— contra la voluntad del titular”. Su categoría lo catapulta como un derecho fundamental que opera *ex proprio vigore* y que puede hacerse valer contra personas privadas, sin necesidad de la acción del estado (*state action*). Citando con aprobación a *López v. E.L.A.*, 165 DPR 280 (2005); *Vega v. Telefónica*, 156 DPR 584, 600-601 (2002); *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR, a la pág. 64; *Colón v. Romero Barceló*, 112 DPR 573, 576 (1982); *E.L.A. v. Hermandad de Empleados*, 104 DPR 436, 440 (1975).

En esta visión jurídica se pretende mantener una adecuada paz social y un respeto en cuanto a un reducto mínimo de la vida humana, al cual no puedan acceder terceras personas sin el consentimiento del sujeto. En términos prácticos, el derecho constitucional a la intimidad puede hacerse valer mediante una

acción de interdicto o en una acción por daños, y así evitar que otras personas se involucren en la vida familiar o íntima de un ser humano. El alcance del derecho a la intimidad ha sido extendido a la propia imagen de la persona, entendida ésta como una modalidad al propio derecho a la intimidad, que de violarse o mancillarse, dicha acción está sujeta a una reclamación por daños. Por ello, la imagen se equipara a la identidad personal, la cual está inmersa en la intimidad de la persona y protegida constitucionalmente.

Sin embargo, el derecho a la intimidad no se concibe como un derecho absoluto. De ahí que se discuta la expectativa que toda persona abriga para que se respete su intimidad. Para determinar el grado de expectativa o su presencia, es necesario que concurren dos elementos, a saber: (1) el criterio subjetivo, es decir la expectativa real que alberga la persona reclamante, de acuerdo a las circunstancias imperantes, de que se respete su intimidad, y (2) el criterio objetivo, en otras palabras, si la sociedad comparte el valor de que se respete tal expectativa. *Pueblo v. Santiago Feliciano*, 139 DPR 361, 384 (1995).

Como corolario de la norma jurídica anterior, se ha reconocido por nuestro Tribunal Supremo que todo empleado pueda instar acción para reclamar una indemnización en daños y perjuicios como resultado de violaciones al derecho constitucional del empleado contra ataques abusivos a su reputación, honra e intimidad por actuaciones atribuibles al patrono. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178, 201-203 (1998). Ahora bien, la norma probatoria prevaleciente establece de manera clara que, para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad, “que sea originada en el contexto laboral, el reclamante debe presentar *prueba de actuaciones concretas del patrono* que incidan sobre su vida íntima

o familiar.” (Cursivas nuestras). *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR, a la pág. 203.

Es decir, el trabajador reclamante tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario del trabajo en cuestión y que, en efecto, son ataques nocivos a su dignidad, integridad personal, su imagen, y a su vida íntima o familiar.

C

Tal cual reseñamos con anterioridad, en el caso de *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, *supra*, nuestro Tribunal Supremo concedió daños al trabajador al amparo de la Ley Núm. 100, conocida como la *Ley Antidiscrimen*, por cuanto este se vio obligado a renunciar a su empleo por actos del patrono de hostigamiento y discrimen por razón de origen nacional. Asimismo, el Tribunal Supremo resolvió que los parientes de un empleado que haya sido víctima de trato discriminatorio por su patrono en virtud de la Ley Núm. 100, *supra*, tienen una causa de acción propia al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, *supra*, para obtener una indemnización por los daños que ellos mismos hayan sufrido a consecuencia del referido discrimen laboral.

Además, en *Maldonado v. Banco Central Corp.*, 138 DPR, a las págs. 275-276, nuestro Tribunal Supremo, al intimar que los daños sufridos a consecuencia de la actuación patronal discriminatoria caben dentro de la conducta culposa que el Artículo 1802 del Código Civil, *supra*, prohíbe, resolvió que la esposa e hijos de una persona discriminada que sufren daños y angustias mentales, tanto en su quehacer diario en la sociedad como en su desenvolvimiento familiar, tienen una causa de acción separada y contingente.

IV

Los peticionarios han sostenido, de manera reiterada, que sólo si, en su día, prosperara una acción por discrimen en el empleo, dentro de cualesquiera de sus modalidades —edad, sexo, raza, color, religión, origen nacional, condición social, entre otros— instada por el trabajador al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, podrían los familiares y cónyuge del obrero instar una causa de acción en daños y perjuicios por el Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, en reclamo de una compensación económica por los daños y angustias sufridos por estos a consecuencia de los actos discriminatorios del patrono contra el trabajador. *Santini Rivera v. Serv Air, Inc., supra*. En otras palabras, los peticionarios sostienen que, en ausencia de un reclamo por actuaciones discriminatorias del patrono en el empleo, la esposa del señor Ithier está impedida de continuar su causa de acción en daños y perjuicios contra el patrono, como consecuencia del despido injustificado de su esposo al amparo de la Ley Núm. 80. Asimismo, elaboran que un examen de la demanda es prueba inexpugnable de la ausencia de un reclamo por actuaciones discriminatorias. En fin, sostienen que la segunda causa de acción es una reclamación por daños y perjuicios, sin referente alguno a actos discriminatorios del patrono, por lo que procede su desestimación.

Por el contrario, los demandantes argumentan que a toda reclamación laboral, que en su día pueda prosperar, está vinculada una acción en daños y perjuicios por los sufrimientos y angustias que los parientes del trabajador hayan padecido a consecuencia de los actos ilegales del patrono. Estos caracterizan dicha acción como una independiente y separada de la laboral, pero contingente a esta última. Es decir, para los demandantes no existe contexto laboral particular, ni hechos específicos que maten el problema jurídico planteado, que pudieran justificar la acción en daños de la

esposa contra el patrono. Para estos, el panorama es transparente, no existe nada más que un reclamo laboral aparejado a una posible acción en daños y perjuicios de los parientes contra el patrono, siempre que la reclamación laboral, en su día, prospere. A su juicio, no existe distinción alguna en el tipo de reclamo laboral para que se active la legitimidad de una causa de acción en daños y perjuicios.

Tras analizar la jurisprudencia interpretativa, somos del criterio que le asiste la razón a los peticionarios y que la *Resolución* del 6 de agosto de 2015, **no** es conforme a derecho.

En el caso de *Santini Rivera v. Serv Air, Inc., supra*, nuestro Tribunal Supremo concedió daños al trabajador al amparo de la Ley Núm. 100, por ciertos actos del patrono constitutivos de hostigamiento y discrimen por razón de origen nacional. En ese preciso contexto, el Tribunal Supremo resolvió que los parientes de un empleado que haya sido víctima de trato discriminatorio por su patrono, en virtud de la Ley Núm. 100, *supra*, tienen una causa de acción propia al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, *supra*, para obtener una indemnización por los daños que ellos mismos hayan sufrido a consecuencia del referido discrimen laboral. Nótese que, en cuanto a parientes se refiere, el Tribunal Supremo ha reconocido una causa de acción en daños y perjuicios a los familiares o esposa del obrero cuando se imputan actos discriminatorios del patrono contra el trabajador, y los sufrimientos de estos se derivan de los propios actos ilegales y discriminatorios del patrono. No hemos advertido un parámetro jurídico igual cuando lo que existe es un reclamo laboral por despido injustificado sin que los presuntos daños de los parientes o esposa tengan origen en actos específicos de discrimen. La postura de los demandantes es una muy abierta y laxa, que no

encuentra apoyo en la jurisprudencia interpretativa a que hemos hecho referencia.

De igual manera, en *Maldonado v. Banco Central Corp.*, 138 DPR, a las págs. 275-276, nuestro Tribunal Supremo, al intimar que los daños sufridos a consecuencia de la actuación patronal discriminatoria caben dentro de la conducta culposa que el Artículo 1802 del Código Civil, *supra*, prohíbe, resolvió que la esposa e hijos de una persona discriminada que sufren daños y angustias mentales, tanto en su quehacer diario en la sociedad como en su desenvolvimiento familiar, tienen una causa de acción separada y contingente. Nuevamente, tiene que materializarse primero una causa de acción por discrimen, para invocar la causa de acción por daños de los parientes o esposa derivada de esos actos discriminatorios y dañosos del patrono.

Por último, es necesario puntualizar que el planteamiento central del recurso que nos ocupa es uno de estricto derecho. Por lo tanto, no es necesario hacer una determinación de hechos en controversia y aquellos no controvertidos al abordar el problema jurídico en cuestión.

V

Por los fundamentos antes expresados, se expide el auto de *certiorari*, se revoca la *Resolución* del 6 de agosto de 2015, por lo que se desestima la segunda causa de acción en daños y perjuicios instada por la señora Belén Rodríguez contra los demandados-peticionarios, y se devuelve el caso ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, para la continuación de los procedimientos, en armonía con lo aquí resuelto.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones