

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAGUAS-HUMACAO
PANEL X

ROSA NAYRA LÓPEZ
HERNÁNDEZ, CARLOS E.
RIVERA SANTOS Y LA
SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES
COMPUESTA POR AMBOS

Apelante

V.

HANES PUERTO RICO, INC.
H/N/C HANESBRANDS
INC. Y SU COMPAÑÍA
ASEGURADORA JOHN
DOE; FULANO DE TAL Y
MENGANO DE TAL COMO
DEMANDADOS
DESCONOCIDOS

Apelado

KLAN201501965

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala de Humacao

Caso Núm.:
HSCI201300466

Sobre:
DAÑOS Y
PERJUICIOS,
DESPIDO
INJUSTIFICADO,
CONSTITUCIÓN
DEL ESTADO
LIBRE ASOCIADO
DE PUERTO
RICO, LEY 80
DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Coll Martí; la Jueza Lebrón Nieves y la Jueza Brignoni Mártir

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de abril de 2016.

Comparecen ante este Tribunal de Apelaciones la señora Rosa Nayra López Hernández, su esposo, señor Carlos E. Rivera Santos y la Sociedad Legal de Bienes Gananciales compuesta por ambos (en adelante, los apelantes) mediante el recurso de apelación de epígrafe y nos solicitan la revocación de la *Sentencia Sumaria* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao, el 9 de noviembre de 2015 y notificada el 4 de diciembre de 2015. Mediante la referida *Sentencia*, el foro apelado declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Seamless

Textiles LLC h/n/c Hanesbrands, Inc. (en adelante, parte apelada o Hanesbrands) y en consecuencia, desestimó la *Demanda*.

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

I

El 1 de mayo de 2013 la parte demandante apelante, señora Rosa Nayra López Hernández, su esposo, señor Carlos E. Rivera Santos y la Sociedad Legal de Bienes Gananciales compuesta por ambos, presentaron una *Demanda* en contra de Hanesbrands por daños y perjuicios y despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada¹.

La parte demandante apelante alegó en su *Demanda*, entre otras cosas, que durante todo el tiempo que la señora López Hernández trabajó para la parte demandada apelada nunca recibió memo o “warning” y/o aviso, de haber cometido errores, tardanzas, ausencias o insubordinación de clase alguna. También alegó que fue evaluada de forma excelente, según los parámetros de la empresa demandada, hasta el momento en que empezaron a calumniarla y a difamarla diciendo que supuestamente ella estaba maltratando verbalmente al grupo de empleados que tenía a su cargo.

Se alegó también en la *Demanda* que las diferencias comenzaron cuando la codemandante señora López Hernández informó que no estaba de acuerdo con los resultados de una encuesta, la cual a su entender, se veía claramente viciada, pues todos los supervisores salieron por debajo de la puntuación de 80, que es el mínimo, con la excepción de una supervisora que llevaba solo tres (3) semanas en el turno y que fue la mejor que salió en

¹ 29 LPRA sec. 185 *et seq.*

dicha encuesta, a quien ella había ayudado. Sin embargo, según la parte demandante apelante, su evaluación fue mediocre.

La parte demandante apelante arguyó además, que la actuación discriminatoria e ilegal de la parte demandada apelada, le ha causado daños irreparables de patente intensidad económica, moral, emocional y física, tanto a ella como a su familia. Ello, por la forma irresponsable de manejar el caso en el Departamento de Recursos Humanos, lo que provocó la renuncia de la codemandante, señora López Hernández, de forma inmediata. Según la señora López Hernández, el acoso moral por el patrono y/o sus representantes en el lugar de trabajo es una conducta no deseada que atenta contra la dignidad de una persona mediante la creación de un entorno intimidatorio, humillante, y ofensivo para cualquier empleado.

Así pues, la parte demandante apelante entiende que aunque no haya ley aplicable al caso, el tribunal debe resolver conforme a equidad, lo que quiere decir, según la señora López Hernández, que se tendrá en cuenta la razón natural de acuerdo a los principios generales del derecho y los usos y costumbres aceptados y establecidos.

La parte demandante apelante adujo también, que el patrono en este caso, a través de los supervisores, y con conocimiento del patrono de esta conducta, le violó su dignidad consagrada en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

La parte demandante apelante entiende que fue discriminada, acosada y hostigada laboralmente, con el único propósito de poderle fabricar un caso para despedirla. En vista de todo lo anterior, la señora López Hernández alegó haber sufrido

daños morales, emocionales y físicos que estimó en una suma no menor de \$300,000.00.

Por su parte, el codemandante, señor Rivera Santos, alegó que se afectó al ver a su esposa sufriendo por la presión y hostigamiento laboral al que fue sometida y posteriormente obligada a renunciar. El señor Rivera Santos estimó sus sufrimientos y angustias mentales en una suma no menor de \$50,000.00.

El 4 de septiembre de 2013, Hanesbrands, presentó *Contestación a la Demanda*, en la cual negó las alegaciones de la *Demanda*. Entre sus defensas afirmativas, señaló que las alegaciones de la *Demanda* no establecían que la señora López Hernández fuera objeto de un despido tácito o despido implícito, según dichos términos son definidos por la Ley Núm. 80, *supra*. Hanesbrands indicó también, que el patrono gozaba de inmunidad contra las reclamaciones en daños por estar cubierto por la póliza de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

Así las cosas, el 30 de abril de 2014, la parte demandada apelada presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Hanesbrands sostuvo en síntesis, que el caso debía ser resuelto por la vía sumaria, toda vez que la parte demandante apelante no logró establecer que sufrió un despido injustificado, en la modalidad de despido tácito, bajo la Ley Núm. 80, *supra*, ni demostró que los actos que alegadamente la llevaron a renunciar fueron caprichosos y arbitrarios.

La parte demandada apelada sostuvo además, que la codemandante señora López Hernández, tampoco alegó que hubiese sufrido condiciones de trabajo suficientemente onerosas para que una persona razonable se viera obligada a renunciar, ni demostró que sufriera una violación del derecho constitucional a la

dignidad y/o que fuera difamada. Según Hanesbrands, la codemandante López Hernández, tampoco proveyó base para una reclamación de daños y perjuicios.

Finalmente, con relación a la reclamación de daños emocionales del codemandante, señor Rivera Santos, Hanesbrands, alegó que la misma es contingente a la procedencia de la reclamación de su esposa, la codemandante, señora López Hernández. En la alternativa, sostuvo que la reclamación del codemandante, señor Rivera Santos, era improcedente por no haber presentado prueba suficiente que demostrara daños al ver sufrir a su esposa.

El 1 de agosto de 2014, Hanesbrands presentó *Réplica a Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En la referida moción, la parte demandada apelada arguyó que la oposición de la parte demandante apelante, además de estar sustentada por argumentos inmeritorios, era deficiente al no cumplir con los requisitos que establece la Regla 36 de Procedimiento Civil. El 1 de octubre de 2014, la parte demandante apelante presentó *Dúplica a Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*.

Examinadas las mociones de las partes, el Tribunal de Primera Instancia dictó *Sentencia Sumaria*, el 9 de noviembre de 2015, la cual fue notificada el 4 de diciembre de 2015. Mediante la referida *Sentencia*, el foro apelado declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la parte apelante y, en consecuencia, desestimó la *Demanda*. El foro apelado emitió las siguientes **Determinaciones de Hechos**:

1. La codemandante Rosa N. López Hernández comenzó a trabajar para Hanesbrands el 19 de abril de 2010.

2. La codemandante Rosa N. López Hernández renunció a su empleo el 19 de septiembre de 2012.
3. Hanesbrands se dedica a la manufactura de ropa íntima.
4. Hanesbrands ha sido un patrono asegurado para accidentes y enfermedades ocurridas en el curso del trabajo bajo la póliza #0014000308 expedida por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, que siempre estuvo en vigor desde el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2013.
5. La codemandante Rosa N. López Hernández ocupó la posición de supervisora de manufactura durante todo el tiempo que trabajó para Hanesbrands. Al momento de su renuncia, la codemandante trabajaba el turno de 11:00 p.m. a 6:00 a.m. de sábado a martes.
6. El supervisor directo de la codemandante Rosa N. López Hernández era Julio González, quien era gerente de producción. Su supervisor indirecto era Raúl Reyes, el gerente general de Hanesbrands.
7. El Departamento de Recursos Humanos de Hanesbrands estuvo dirigido por Rosa Ortiz durante el tiempo en que la codemandante Rosa N. López Hernández laboró en Hanesbrands.
8. Durante su empleo en Hanesbrands, la codemandante Rosa N. López Hernández no recibió amonestaciones disciplinarias.
9. Tampoco fue suspendida en ningún momento.
10. Durante su empleo en Hanesbrands, a la codemandante Rosa N. López Hernández nunca se le disminuyó el sueldo.
11. De hecho, la demandante recibió aumentos de sueldos en varias ocasiones.
12. A la codemandante Rosa N. López Hernández nunca se le bajó el puesto y tampoco se le quitaron sus responsabilidades o deberes.
13. Durante su empleo en Hanesbrands, a la codemandante Rosa N. López Hernández nunca se le habló con malas palabras, ni palabras soeces.
14. A la codemandante Rosa N. López Hernández le hicieron evaluaciones, las cuales ella admite fueron positivas.
15. Dichas evaluaciones fueron preparadas por la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz, junto con el supervisor directo de la demandante.

16. La evaluación de la demandante del año 2011, sin embargo, le señalaba que tenía que mejorar su proyección dado que a veces ella era fuerte y, según la evaluación, eso podía causar malos entendidos.
17. La codemandante Rosa N. López Hernández conocía que podía hacerle comentarios a la evaluación del año 2011, si hubiera tenido algún reparo con la misma, sin embargo, nunca lo hizo.
18. La codemandante Rosa N. López Hernández conocía que Hanesbrands tenía un manual de empleados.
19. La codemandante Rosa N. López Hernández recibió copia del manual de empleados de Hanesbrands cuando comenzó a trabajar en el año 2010.
20. La codemandante Rosa N. López Hernández conocía que Hanesbrands tenía una política escrita de puertas abiertas.
21. La codemandante Rosa N. López Hernández conocía que si se sentía incómoda con una situación podía quejarse con cualquier supervisor de ella, fuera directo o indirecto. La demandante se quejó ante su supervisor Julio González sobre la forma en que Rosa Ortiz manejaba las situaciones.
22. La codemandante Rosa N. López Hernández conocía que podía quejarse con las oficinas centrales de la compañía que están fuera de Puerto Rico, si se sentía más cómoda. Sin embargo, nunca lo hizo.
23. La demandante Rosa N. López Hernández también conocía que Hanesbrands tenía un "hot-line" a donde los empleados podían llamar si tuvieran alguna queja, sin embargo, nunca lo utilizó.
24. La codemandante Rosa N. López Hernández conocía que su supervisor Julio González y la Directora de Recursos Humanos Rosa Ortiz, también tenían sus jefes con los que ella se podía quejar si algo le molestaba. Sin embargo, nunca recurrió a dichas personas.
25. La codemandante Rosa N. López Hernández también conocía que se podía quejar con el Gerente General de Hanesbrands, Raúl Reyes, sobre el comportamiento de sus supervisores, sin embargo, ella nunca lo hizo.
26. La codemandante Rosa N. López Hernández y la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz no

tenían mucho contacto, dado que tenían horarios de trabajo distintos.

27. Según la codemandante Rosa N. López Hernández, las situaciones que la llevaron a renunciar comenzaron en el verano de 2012.
28. Según la opinión de la codemandante Rosa N. López Hernández, a partir del verano de 2012, ocurrieron varios incidentes entre la codemandante y otros empleados de Hanesbrands y tanto su supervisor Julio González como la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz no investigaron bien los mismos y dicha omisión le afectaba.
29. Según lo relatado por la codemandante Rosa N. López Hernández, los incidentes aludidos por ella, que provocaron su renuncia y sirven de base a sus reclamaciones en la Demanda son los siguientes:
 - a. Uno o dos meses antes de su renuncia (ocurrida el 19 de septiembre de 2012), la codemandante Rosa N. López Hernández se quejó a su supervisor Julio González de un subordinado de ella de nombre Luis Laviena (un “group leader”). La codemandante le dijo a Julio González que ella quería amonestar a Laviena porque, según una investigación que ella había realizado, Laviena le había dicho a otro empleado de la compañía, que ella tenía conocimiento que otro empleado había botado ciertas piezas de la producción y que ella no había hecho nada. La codemandante Rosa N. López Hernández le dijo a su supervisor Julio González que eso no era cierto; que Laviena había mentido y que si no se le daba una amonestación a Laviena, ella iba a renunciar ahí mismo. Julio González no autorizó la amonestación, pero convocó unas reuniones, primero individuales y luego a petición de la codemandante una en conjunto con ella, Julio González y Laviena. Según la codemandante Rosa N. López Hernández, en esta reunión de ellos tres, ella pudo confrontar a Laviena. La codemandante describe todo este incidente como un acto de difamación por parte de Laviena, aunque toda la conversación se realizó entre compañeros de trabajo y en ningún momento se publicó a terceros. La codemandante Rosa N. López Hernández admitió que no tuvo problemas con Laviena después de este incidente.
 - b. Uno o dos meses antes de la renuncia de la codemandante Rosa N. López Hernández, tanto su supervisor Julio González como la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz le dijeron a

ella que había manejado mal una queja que ella recibió de un empleado (Víctor Solís). Dicho empleado era supervisado por Wanda Meléndez. Según admisión de la codemandante, ella le pidió al señor Solís que escribiera la queja y ella entonces envió la misma a Rosa Ortiz, por correo electrónico, con copia a Julio González.

- c. Según la codemandante Rosa N. López Hernández, en varias ocasiones, tanto su supervisor Julio González como la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz le dijeron que ella tenía mala proyección y/o que tenía que trabajar con su proyección.
- d. Según la opinión de la codemandante Rosa N. López Hernández, ella consideraba que estos señalamientos sobre su proyección constituían un acoso.
- e. Durante el verano de 2012, todos los supervisores de Hanesbrands fueron sometidos a una encuesta realizada entre los empleados.
- f. Según relata la codemandante, luego de esta encuesta es que “se daña todo” con la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz.
- g. Según la codemandante Rosa N. López Hernández, en la encuesta de verano 2012 varios de los supervisores, incluyendo la codemandante recibieron una baja puntuación y por tanto fueron sometidos a un plan de desarrollo.
- h. Sin embargo, la codemandante Rosa N. López Hernández admitió que cuando discutió la puntuación que recibió en la encuesta con la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz, ésta le dijo que no se preocupara por eso, que harían un plan de desarrollo y que ella (Ortiz) estaba segura que la codemandante Rosa N. López Hernández podría mejorar.

30. Además, según relatado por la codemandante Rosa N. López Hernández, el día antes de ella presentar su renuncia, surgió un incidente, el cual ella describe como bien intenso y la llevó a renunciar. Dicho incidente surgió entre ella y una empleada del área de control de calidad, a quien la demandante identifica como “Keila”. La codemandante Rosa N. López Hernández describe el incidente como sigue:

- a. La codemandante Rosa N. López Hernández relató que se acercó al área de control de calidad y preguntó dos veces cuantas piezas habían rechazado de su turno. Indicó que

preguntó dos veces porque las muchachas de control de calidad no le contestaron la primera vez que preguntó. Keila estaba de espalda a López, y ella pudo apreciar que cuando Keila se viró para contestarle la pregunta planteada por segunda ocasión, Keila estaba temblando. La codemandante también apreció que las manos de Keila estaban temblando.

- b. La codemandante Rosa N. López Hernández admitió que nunca antes había visto a Keila temblar así. También admitió la codemandante que quedó sorprendida porque Keila se hubiese puesto nerviosa por hablar con ella.
- c. Keila entonces le dijo en voz baja que le había rechazado 11 piezas. Según la codemandante Rosa N. López Hernández, esa cantidad de rechazos es grande y nunca antes le había pasado.
- d. La codemandante Rosa N. López Hernández le entregó a su supervisor Julio González un reporte sobre las piezas rechazadas. También habló con él al respecto. Sin embargo, la codemandante Rosa N. López Hernández admitió que en el reporte no incluyó nada sobre el hecho de que Keila estaba temblando cuando habló con ella.
- e. Julio González le dijo a la codemandante Rosa N. López Hernández que no se preocupara, que él manejaría la situación de las piezas.
- f. La codemandante Rosa N. López Hernández alegó que luego, en una conversación telefónica con Julio González, éste le informó a la codemandante que Keila se había quejado a Recursos Humanos de que ella (López) la había intimidado con la mirada. Le indicó que por este incidente y por otros comentarios que había recibido sobre ella, él iba a tener que darle una acción disciplinaria. En ese momento, según el testimonio de la codemandante Rosa N. López Hernández, “se le vino el mundo abajo....”.

31. No obstante lo alegado por la codemandante Rosa N. López Hernández en su deposición, Julio González nunca le entregó una amonestación a la codemandante Rosa N. López Hernández. Al contrario, el 17 de septiembre de 2012, el día antes de que la codemandante Rosa N. López Hernández redactara su carta de renuncia, Julio González le envió a ella el siguiente correo electrónico:

From: González, Julio

Sent: Monday, September 17, 2012 3:15 PM

To: Lopez1, Rosa

Subject: Plan detallado que te va a ayudar

El día de ayer me preocupó cuando dijiste que te sentías atada de no enviar emails. De acuerdo a la charla que tuvimos el pasado miércoles con relación a cuidar tu proyección, hablamos de no enviar emails que puedan afectar tu proyección, porque suenan fuertes y que han generado incomodidades con otros compañeros. Vamos a realizar el siguiente plan, ya que pude no haber sido muy específico:

- 1) Continúa enviando emails con relación a reportes en turno y eventos ocurridos en el mismo y toda información con relación a data.
- 2) Todo aquello que sea un segundo cuestionamiento de un tema que ya has trabajado y no se ha solucionado, me envías la información para yo darle seguimiento. De esta manera se evita que compañeros de igual o diferente nivel se sienta[n] incómodos. Esto es como seguir la política de puertas abiertas.
- 3) En adición, si la ejecución de alguien que no reporte a ti, te está afectando (ejemplo: calidad), te recomiendo que en vez de enviar un email, procedas a llamar al supervisor de la persona. De esta manera tendremos data que en ocasiones no llega a nuestros oídos y damos la oportunidad de que el otro supervisor lo trabaje.
- 4) Cuando veas una ejecución incorrecta por parte de un gerencial, aun cuando notifiqués a recursos humanos, déjale saber a la persona en que falló. No importa cuán fuerte sea esto, el gerencial te lo va agradecer. Si aún tienes dudas de si puedes pasar la información a la persona por el contenido delicado de la información, puedes llamar a Rosa o a mí para dialogarlo inmediatamente ocurrió el evento.
- 5) Si se da un caso donde alguien te cuestiona con relación a un fallo de embarque o ejecución, vamos a tomar datos antes de contestar emails para evitar que ocurra malos entendidos, como por ejemplo en donde pensaste que el problema de no embarcar unas cajas fue un evento de cuarto turno y era de tu turno. Es mi preferencia que mejor llames.
- 6) Envía emails solo a las personas envueltas en el evento.
- 7) Nota: Si hay emails que deseas enviar, pero que pueden sonar fuertes, me puedes llamar para que lo discutamos y yo expresarte como se entiende el email y darte recomendaciones, así reducir riesgos de malas interpretaciones.

En adición:

Con relación a que te han observado proyectándote fuerte con el personal, sé que me mencionaste que te ibas a evaluar para trabajar con esto y de que ibas a ser cuidadosa de hacer los acercamientos. En esto quiero que trabajes en lo siguiente (quiero trabajar algo concreto y no sólo irnos a la idea de que discutimos ese día en las reuniones de one a one):

- 1) Observa la presentación que preparé en una clase de gerencia, titulada: comunicación. Aquí presento diferentes estilos de comunicación, gestos corporales y como los mismos se interpretan. Esto te puede ayudar, y absorber ideas que te permitan tener una comunicación asertiva y no te vean con una comunicación fuerte, que la gente te tome temor. En la presentación se definen varios de estos términos y lo bueno es que en la presentación te ayuda a obtener ideas para evitar errores de percepciones. En esta presentación hay un protocolo de manejo de interacciones difíciles en equipo.
- 2) En ocasiones cuando termino una reunión, le pregunto a mis compañeros de cualquier nivel de responsabilidad sobre cómo me proyecté y como me he proyectado recientemente, al principio no me decían todo hasta que vieron que recibía la información como un área de oportunidad. Haz esto con tu group leader, con otros supervisores, gerentes y con tus mismos empleados por hora. Esto en mi experiencia ha sido muy productivo.
- 3) Me pediste que realizara con Rosa Ortiz reuniones de one a one con tu gente. Estoy muy de acuerdo que esto nos dará luz para encontrar áreas a trabajar que te ayuden a ser exitosa.

Rosa quise enviar este plan ya que en la pasada reunión nos enfocamos en mencionar eventos ocurridos, y el meramente yo decirte que hay que trabajar con esto para ya no recibir más quejas, nos es decir mucho. Este plan debe ayudarte a mejorar las áreas mencionadas. No quiero que te sientas atada, sino con opciones. Llámame si tienes alguna duda.”

32. La codemandante Rosa N. López Hernández leyó el correo electrónico de su supervisor Julio González arriba transcrito y le contestó: “Gracias”[.]
33. El 18 de septiembre de 2012 la codemandante Rosa N. López Hernández redactó su carta de renuncia. La empezó a redactar en su casa y terminó de redactarla mientras trabajaba su turno. Ella no la entregó personalmente y tampoco quiso hablar con nadie de Recursos

Humanos. Sino que el 19 de septiembre de 2012, al salir de su turno de madrugada, se la dejó a otro empleado de igual jerarquía que ella, para que éste se la hiciera llegar al Departamento de Recursos Humanos.

34. El codemandante Carlos Rivera Santos admitió que su esposa, la codemandante Rosa N. López Hernández le consultaba todo.
35. A preguntas del abogado de la parte demandada sobre qué le consultaba la codemandante Rosa N. López Hernández a su esposo el codemandante Carlos Rivera Santos, éste respondió que ella le indicaba que tenía situaciones con sus empleados y que ella alertaba a Recursos Humanos y a su supervisor, pero ellos no hacían nada.
36. Sin embargo, en cuanto a qué situaciones específicas estaban ocurriendo en el trabajo, el codemandante Carlos Rivera Santos admitió que su esposa, la codemandante Rosa N. López Hernández no especificaba cuáles eran. Por lo tanto, el codemandante Carlos Rivera Santos no conocía qué incidentes llevaron a la codemandante a renunciar.
37. Cuando el abogado de la demandada Hanesbrands le preguntó al codemandante Carlos Rivera Santos si antes de renunciar su esposa le explicó de alguna otra queja, éste contestó: “No. No, no. No.”.

En vista de las anteriores Determinaciones de Hechos, el foro de primera instancia emitió las siguientes **Conclusiones de Derecho**:

[. . .]

En mérito de lo anterior, y luego de aplicar el derecho a los hechos esenciales y pertinentes no controvertidos, no cabe duda que la demandante Rosa N. López Hernández renunció voluntariamente y sin razón justificada. Por tanto, determinamos que no se han configurado los elementos necesarios para establecer que la renuncia de la demandante fue en realidad un despido tácito. La demandante Rosa N. López Hernández tampoco pudo probar que las acciones del patrono fueron caprichosas, arbitrarias e intencionalmente dirigidas a que ella abandonara su empleo. Por lo tanto, la demandante no tiene derecho a remedio alguno por despido tácito.

[. . .]

En conclusión, conforme a los hechos esenciales y pertinentes que no están en controversia y el derecho aplicable, no cabe duda que la prueba presentada por

la codemandante Rosa N. López Hernández es insuficiente para justificar una causa de acción de violación a derechos constitucionales. La demandante Rosa N. López Hernández tampoco pudo demostrar que las actuaciones del patrono fueron la causa de los alegados daños. Cabe señalar, además, que aun tomando como ciertos los hechos alegados por la codemandante Rosa N. López Hernández, los mismos son insuficientes para justificar una causa de acción en violación a los derechos constitucionales. Por todo lo anterior, se desestiman las reclamaciones de discrimen, violación a la dignidad y de daños y perjuicios.

[. . .]

La reclamación del codemandante Carlos Rivera Santos por alegados daños emocionales sufridos a consecuencia de ver a su esposa sufrir, tampoco procede. Como se ha señalado, la demandante no ha podido probar ninguna de las reclamaciones a las cuales alega tener derecho. Por lo tanto, las mismas no proceden. Ya que la reclamación de daños del codemandante Carlos Rivera Santos, aunque separada, es contingente a la reclamación de la codemandante Rosa N. López Hernández, al no proceder la reclamación de ella, la de su cónyuge tampoco puede existir.

[. . .]

Por todo lo anterior, se desestiman todas las reclamaciones instadas por la parte demandante.

[. . .]

Inconforme con dicha determinación, la parte demandante apelante, acude ante este foro apelativo y le imputa al Tribunal de Primera Instancia la comisión de los siguientes errores:

- **Primer error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que la parte demandante incumplió con lo dispuesto en la Regla 36.3 (B) de Procedimiento Civil y lo establecido en jurisprudencia en su *Contestación a Moción de Sentencia Sumaria* y que ello le obligaba a dictar *Sentencia Sumaria*.
- **Segundo error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que la parte demandante no logró demostrar que existe controversia en cuanto a hechos esenciales y pertinentes a la reclamación, que a su vez no permiten resolver el caso por la vía sumaria.
- **Tercer error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que la demandante no logró establecer que la demandada, Hanesbrand, la hubiese despedido constructivamente, por lo que la renuncia fue voluntaria.

- **Cuarto error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que la reclamación de daños y perjuicios de la demandante es improcedente en derecho.
- **Quinto error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que no se sostiene la reclamación del codemandante, Carlos Rivera Santos, porque este “no conoce los actos que afectaron a su esposa en su empleo”.

El 29 de febrero de 2016 emitimos *Resolución* interlocutoria mediante la cual declaramos No Ha Lugar la *Moción de Desestimación de Apelación*, presentada el 4 de enero de 2016 por la parte demandada apelada.

Con el beneficio de la posición de ambas partes, así como, de los autos originales del caso, procedemos a resolver el recurso de epígrafe.

II

A

En nuestro ordenamiento, el mecanismo de la sentencia sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V., la cual desglosa los requisitos específicos con los que debe cumplir esta figura procesal. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 2015 TSPR 159, 194 DPR __ (2015).

En esencia, para poder rendir una adjudicación en los méritos de forma sumaria es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas, y de cualquier otra evidencia ofrecida, surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, proced[e] dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V R. 36.3(e). Véase, también, *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E*, 2014 TSPR 133, pág. 20, 192 DPR __ (2014). Es decir, la sentencia sumaria procede

cuando no existen controversias reales y sustanciales en cuanto hechos materiales, por lo que lo único que queda es aplicar el Derecho. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 2015 TSPR 70, 193 DPR ___ (2015). *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, supra.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que la sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias, en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010). La sentencia sumaria es un valioso instrumento procesal para descongestionar los calendarios judiciales. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012). *Id.*

Independientemente de cuál de las partes promueva la solicitud, la que así lo haga debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos materiales y pertinentes para que el tribunal dicte sentencia sumaria a favor sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Por su parte, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, provee para que una parte contra la cual se ha formulado una reclamación pueda “presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación”.

Un hecho **material** es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. Además, la controversia sobre el hecho **material** tiene que ser real.

Esto es, que una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, 178 DPR 200, 213 (2010).

En *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013) el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que la parte que se opone a la Moción de Sentencia Sumaria está obligada a “citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente”.

Vemos que según nuestro ordenamiento procesal civil, se les exige tanto al promovente como al opositor de una Moción de Sentencia Sumaria que cumplan con unos requisitos de forma específicos para que pueda considerarse su Solicitud. El incumplimiento con estos requisitos tiene repercusiones distintas para cada parte. De un lado, si el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma, el Tribunal no estará obligado a considerar su pedido. *A contrario sensu*, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en Derecho. *Id.* Incluso, si la parte opositora “se aparta de las directrices consignadas (en la regla) el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación (de los hechos ofrecidos por el promovente).” (Cita omitida). *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra.

En resumen, en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, págs. 433-434, el Alto Foro, estableció que el ordenamiento

procesal civil de nuestra jurisdicción coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propone la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación. *Id.*

Correctamente utilizada, la Sentencia Sumaria evita “juicios inútiles, así como los gastos de tiempo y dinero que conlleva para las partes y el tribunal.” Por ello, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dejado claro que, aunque en el pasado nos referimos a la Sentencia Sumaria como un mecanismo procesal “extraordinario”, ello no significa que su uso esté excluido en algún tipo de pleito. De hecho, en el ámbito de la Moción de Sentencia Sumaria nuestro ordenamiento “no excluye tipos de casos y realmente puede funcionar en cualquier contexto sustantivo”. P. Órtiz Álvarez, *Hacia el uso óptimo de la sentencia sumaria*, 3 *Forum* 3, 9 (1987). Es decir, nuestra jurisprudencia es clara en que **no importa lo complejo que sea un pleito, si de una bien fundamentada Moción de Sentencia Sumaria surge que no existe controversia real en cuanto a los hechos materiales del caso, puede dictarse Sentencia sumariamente.** (Cita omitida) (Énfasis nuestro). *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, *supra*.

Por otro lado, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, establece que cuando en virtud de una moción se dicta una sentencia que no dispone de la totalidad del pleito, o cuando se deniega el remedio solicitado, el Tribunal tendrá la obligación de resolver formulando una determinación de los hechos controvertidos e incontrovertidos que sean esenciales y pertinentes. La mencionada Regla dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, **será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos**, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno. Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA AP. V, 36.4. (Énfasis Nuestro).

En atención a la citada regla, nuestro Tribunal Supremo ha enfatizado que al presentarse una sentencia sumaria, los tribunales tienen el deber de establecer los hechos incontrovertibles y los que sí lo están. Tales determinaciones de hechos controvertidos e incontrovertidos facilitan el desfile de prueba, pues los hechos incontrovertidos se dan por probados. Asimismo, colocan a los tribunales apelativos en posición de ejercer su facultad revisora.

Cónsono con lo anterior, en *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 221, interpretando nuestro cuerpo de Reglas de Procedimiento Civil, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, expresó:

[A]unque se deniegue la moción, el tribunal deberá establecer los hechos que resultaron incontrovertibles y aquellos que sí lo están. Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. Para ello, podrán utilizar la enumeración que las partes le presentaron. Incluso, la Regla 36.3(b)(3) de Procedimiento Civil, *supra*, requiere que la parte promovida enumere los hechos que a su juicio no están en controversia. Además, los hechos debidamente enumerados e identificados con referencia a la prueba documental admisible presentados en el caso se darán por admitidos si no son debidamente controvertidos. Regla 36.3(d), *supra*. Todo esto simplificará el desfile de prueba en el juicio, ya que los hechos incontrovertidos se considerarán probados.

En *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, *supra*, nuestra más alta instancia judicial al citar al tratadista José A. Cuevas Segarra, expuso la importancia de la Regla, pues ella evita “relitigar los hechos que no están en controversia”. En lo pertinente, señaló:

Lo importante de esta regla es que el nuevo texto mejorado hace énfasis en el carácter mandatorio de la determinación de los hechos materiales sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos materiales que están realmente y de buena fe controvertidos. Esta es la única forma de propiciar una revisión adecuada por los foros apelativos. J.A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, 2da ed. T. III, Publicaciones JTS, 2011, págs. 1074-1075.

Además en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, *supra*, el Máximo Foro estableció un nuevo estándar de revisión judicial a nivel apelativo al momento de revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. La Alta Curia enumeró los nuevos principios de revisión. Estos son los siguientes:

Primero, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y

no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, **el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos**. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo que el estándar de revisión judicial de las sentencias adjudicadas sumariamente responde a la intención de cumplir con el contenido de la Regla, pues independientemente del resultado de la moción, su adjudicación “tiene el efecto de establecer los hechos que están controvertidos y aquellos que no lo están”. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*.

La determinación de los hechos controvertidos y los que no lo están a nivel apelativo adelanta el litigio, reduce el tiempo y recursos invertidos, evitando que las partes queden “en la misma posición que estaban previo a la presentación de la Moción de

Sentencia Sumaria, atrasando así el litigio de manera injustificada”. De igual forma, facilita el proceso de revisión judicial de la última instancia judicial. *Id.*

De otra parte, como foro apelativo, debemos utilizar los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar sumariamente una sentencia. En esta tarea solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde únicamente al foro de primera instancia en el ejercicio de su sana discreción. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004).

Por último, cabe destacar, que el nuevo estándar de revisión judicial a nivel apelativo previamente esbozado, no exime al foro de primera instancia del cumplimiento con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. Por ende, en aquellos casos en que el foro primario incumpla con lo dispuesto por la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, este foro revisor revocará el dictamen en cuestión y lo devolverá para que el tribunal *apelado* dé fiel cumplimiento a las exigencias establecidas por el referido precepto procesal.

B

De otra parte, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Dicha pieza legislativa, se aprobó con la intención de proteger a los trabajadores en la tenencia de empleo y para desalentar los despidos injustificados.

Así, una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 L.P.R.A. 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011).

De tal forma, “[l]a Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa.² De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba”. (Cita omitida). *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

Pero, para disfrutar de la presunción generada por la Ley 80 hace falta, como elemento de umbral, que haya habido un despido. El empleado tiene que demostrar que cumple los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y *que fue despedido de su puesto*. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 907.

De otra parte, para propósitos de la Ley 80, esta condición de ser despedido no está limitada por la definición usual del

² 29 L.P.R.A. § 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 D.P.R. 145, 152 (1987).

término “despido”.³ Más bien, la definición de la Ley 80 es bastante amplia, pues abarca, no sólo la acción unilateral del patrono dirigida a cesantar al empleado, sino las acciones dirigidas a *inducirlo o forzarlo a renunciar*, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.⁴ A esta última modalidad de despido se le conoce como *despido constructivo o tácito*.⁵ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 907.

En el despido constructivo, al empleado se le obliga a renunciar mediante la imposición de condiciones onerosas. Cabe señalar, que el Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció esta modalidad de despido aún antes de la vigencia de la Ley 80 cuando se había resuelto que aquellos “actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que queda al empleado es la de abandonar el cargo”. Claro está, **no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo y, cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial**. Tampoco se determina la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien, se utiliza un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. (Citas

³ Nuestra Máxima Curia ha dicho que el despido es la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001); Charles Zeno Santiago & Víctor M. Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, T. I, J.T.S. (2003), p. 214.

⁴ 29 LPRA § 185e. Estos ejemplos que ofrece la propia Ley de lo que constituye *despido constructivo* no son taxativos.

⁵ Esta modalidad de despido estaba contemplada en la Ley número 50 de 20 de abril de 1949. Véase Zeno Santiago, *Op. Cit.*, p. 217; Zeno Santiago & Bermúdez Pérez, *Op. Cit.*, p. 99.

omitidas). (Énfasis nuestro). *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 907-908.

Como hemos visto, la definición de *despido constructivo* de la Ley 80, según la cual será considerada como tal la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a *inducir o forzar* al empleado a renunciar, recoge el desarrollo jurisprudencial de este concepto hasta la fecha en que fue aprobada la Ley. [. . .]. En *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157(1994), nuestro más alta instancia judicial estableció que “para que los actos voluntarios e injustificados del patrono constituyan un despido implícito para fines de la Ley 80, es preciso que el empleado *pruebe* que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo”. Es decir, no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. Como parte de la causa de acción al amparo de la Ley 80, hace falta demostrar el hecho base del despido, sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 908-909.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos aprobó una guía interna sobre la Ley 80 que detalla los elementos del despido constructivo y las presunciones creadas por dicha ley.⁶ En cuanto al despido constructivo, la guía expresa que las “acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable. Simples mal entendidos [*sic*] o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan ... un despido constructivo”. Por el contrario, debe tratarse de actuaciones patronales “arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana

⁶ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80*, aprobada el 30 de mayo de 1976, según enmendada, 1996 (*Guía Revisada*).

estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. Gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador”. *Id*, pág. 909.

III

Expuesta la norma jurídica, procedemos a aplicarla a los hechos ante nuestra consideración.

En primera instancia, procedemos a resolver de forma conjunta, el **segundo, tercer y cuarto** señalamiento de error, al estar los mismos relacionados.

Sostiene la parte demandante apelante que erró el foro apelado al: **(1)** concluir que la parte demandante incumplió con lo dispuesto en la Regla 36.3 (B) de Procedimiento Civil y lo establecido en la jurisprudencia en su *Contestación a Moción de Sentencia Sumaria* y que ello le obligaba a dictar *Sentencia Sumaria*, **(2)** determinar que la parte demandante no logró demostrar que existe controversia en cuanto a hechos esenciales y pertinentes a la reclamación, que a su vez no permiten resolver el caso por la vía sumaria, **(3)** concluir que la demandante no logró establecer que la demandada, Hanesbrand, la hubiese despedido constructivamente, por lo que la renuncia fue voluntaria y, **(4)** determinar que la reclamación de daños y perjuicios de la demandante es improcedente en derecho. No le asiste la razón a la parte demandante apelante. Veamos.

Según surge del expediente ante nos, la señora López Hernández sostiene que se vio obligada a renunciar debido a actuaciones de su supervisor, el señor Julio González y de la

Directora de Recursos Humanos, señora Rosa Ortiz. Específicamente, la parte demandante apelante hace mención en su *Demanda* a ciertos incidentes. Estos incidentes son: (1) los resultados de la encuesta llevada a cabo durante el verano de 2012, (2) la falta de investigación del incidente por parte de su supervisor, Julio González, con un empleado que la señora López Hernández supervisaba (Laviena). Según la señora López Hernández, el señor González se negó amonestarlo, ello a pesar de que alegadamente Laviena la había difamado, y (3) la advertencia que le hiciera su supervisor de que la tenía que amonestar por el incidente acaecido entre esta y otra empleada (Keila).

Como es sabido, para determinar si una actuación patronal es constitutiva de despido constructivo, lo decisivo es si por ello una persona razonable se puede sentir, y en efecto se siente, forzada a renunciar, lo cual puede ser el producto de condiciones onerosas dirigidas contra él o contra varios empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 919.

Luego de un detenido análisis del expediente ante nos, colegimos que, no hay nada en el expediente que nos permita alejarnos de la apreciación de la prueba hecha por el foro de primera instancia. Sin duda, el hecho de que el supervisor de la señora López Hernández se negara amonestar al empleado a quien esta supervisaba, los resultados de la encuesta y la alegada advertencia que le hiciera su supervisor de que la tenía que amonestar por el incidente acaecido entre esta y otra empleada, resultan insuficientes para concluir que la única alternativa razonable para la señora López Hernández era renunciar.

Específicamente, con relación a la encuesta en la cual la parte demandante apelante obtuvo una puntuación baja, resulta necesario destacar, que la codemandante Rosa N. López Hernández

admitió que cuando discutió la puntuación que recibió en la encuesta con la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz, ésta le dijo que no se preocupara por eso, que harían un plan de desarrollo y que ella (Ortiz), estaba segura que la codemandante Rosa N. López Hernández podría mejorar.⁷

Lo anterior refleja el apoyo que recibió la señora López Hernández por parte de la Directora de Recursos Humanos, lo cual, como bien expresó el foro apelado, destruye cualquier inferencia de motivación dirigida a que la señora López Hernández renunciara.

Por otro lado, según mencionáramos, la señora López Hernández alega que se vio forzada a renunciar, entre otras razones, debido a que su supervisor no investigó bien los incidentes que ocurrieron con el empleado, Laviena. No obstante, de la prueba documental que obra en el expediente, surge que el señor González sí se reunió con el empleado para investigar el incidente.⁸

En cuanto a la advertencia que le hiciera el señor González a la parte demandante apelante de que la tenía que amonestar por el incidente que había ocurrido entre esta y Keila, de la prueba documental que obra en el expediente, no surge que se haya amonestado a la señora López Hernández.

De otra parte, también sostiene la señora López Hernández, que en varias ocasiones, tanto su supervisor Julio González, como la Directora de Recursos Humanos, Rosa Ortiz, le dijeron que ella tenía mala proyección. Según surge de la Determinación de Hechos número 16, “[l]a evaluación de la demandante del año 2011, sin

⁷ Véase, transcripción de la deposición de la señora López Hernández del 2 de enero de 2014, pág. 131 del apéndice del recurso.

⁸ Véase, transcripción de la deposición de la señora López Hernández del 2 de enero de 2014, págs. 92-95 del apéndice del recurso.

embargo, le señalaba que tenía que mejorar su proyección dado a que a veces ella era fuerte y, según la evaluación, eso podía causar malos entendidos”. No obstante, la codemandante Rosa N. López Hernández conocía que podía hacerle comentarios a la evaluación del año 2011, si hubiera tenido algún reparo con la misma, sin embargo, nunca lo hizo.⁹

Además de lo anterior, precisa necesario destacar, que del expediente ante nuestra consideración no surge que el patrono le haya impuesto a la parte demandante apelante condiciones de trabajo más onerosas o le haya reducido el salario o que la haya rebajado en categoría o que la haya sometido a vejámenes o humillaciones, ello conforme lo requiere la Ley Núm. 80, *supra*.

Sino, por el contrario, de la prueba documental que obra en el expediente surge que a la parte demandante apelante nunca le bajaron el sueldo, al contrario, le dieron aumentos de sueldos. En ningún momento la suspendieron de empleo, ni la amonestaron disciplinariamente, o le quitaron responsabilidades, sino por el contrario, le dieron más responsabilidades, ello, en reconocimiento a sus capacidades y nunca la bajaron de puesto.¹⁰

Por tanto, en vista de la jurisprudencia aplicable y los hechos incontrovertidos de este caso, nos resulta forzoso concluir al igual que el foro apelado. Es decir, en este caso la parte demandante apelante no cumplió con ninguno de los requisitos para establecer que su renuncia fue en realidad un despido constructivo, conforme lo dispone la Ley Núm. 80, *supra*. En consecuencia, colegimos que la señora López Hernández renunció voluntariamente.

⁹ Véase, deposición de la señora López Hernández del 2 de enero de 2014, págs. 154-155 del apéndice del recurso.

¹⁰ Véase, deposición de la señora López Hernández del 2 de enero de 2014, págs. 199-200 del apéndice del recurso.

Como dijéramos, “[s]imples mal entendidos [sic] o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empelado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan [...] un despido constructivo”. *Id.*, pág. 909.

Por último, alegó la parte demandante apelante que los incidentes antes reseñados, los cuales la obligaron a renunciar, también le violaron su dignidad, según lo establece la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, pues esta fue sometida a un patrón de discrimen, acoso moral y laboral.

En primer lugar, conforme a lo antes expuesto, la parte demandante no probó que su renuncia obedeciera a un despido constructivo. Además, como bien concluyó el foro de primera instancia, la señora López Hernández nunca alegó que estuvo sujeta a discrimen en su empleo por alguna de las características prohibidas por ley (por ejemplo: raza, religió, género, edad, etc...).

De otra parte, si bien es cierto que en Puerto Rico no existe una causa de acción con el nombre de “hostigamiento laboral”, nuestra Máxima Curia, en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P. R.*, 145 DPR 178 (1998), reconoció una acción independiente de violación a la intimidad en el ámbito laboral. Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó en el precitado caso, lo siguiente:

Por tratarse de un derecho invocable frente a personas privadas, el patrono está 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, que sea 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.** (Énfasis nuestro). *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P. R.*, supra, págs. 202-203.

Un examen de la evidencia que obra en el expediente ante nuestra consideración nos lleva a concluir que las actuaciones patronales que describe la parte demandante apelante en su reclamación, de forma alguna lesionaron sus derechos constitucionales. Por lo que, no erró el foro de primera instancia al desestimar con perjuicio la reclamación de la parte demandante apelante por alegado discrimen.

En vista de lo anterior, se hace innecesaria la discusión del **primer** señalamiento de error.

Finalmente, en su **quinto** señalamiento de error, la parte demandante apelante arguyó que erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que no se sostiene la reclamación del codemandante, Carlos Rivera Santos, porque este “no conoce los actos que afectaron a su esposa en su empleo”. El error señalado tampoco fue cometido. Veamos.

En vista de que la reclamación de la señora López Hernández no procede, tampoco procede la reclamación en daños alegada por el señor Rivera Santos, esposo de la codemandante apelante. Ello así, toda vez que la reclamación del señor Rivera Santos es una reclamación contingente, cuya adjudicación final depende del resultado del pleito principal.

Sobre este particular, nuestra más alta instancia judicial ha expresado que la causa de acción en daños del cónyuge, conforme se estableció en *Maldonado v. Banco Central Corp.*, 138 DPR 268 (1995), es contingente. Esto es, depende de que la causa de su cónyuge prevalezca. Pero no es contingente solo en el aspecto probatorio, sino que, una vez no se prueba la causa, desaparece aquello que hubiera permitido recobrar daños mediante el Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141. Tal causa ni siquiera se reconoce en la ley especial mediante la cual se pretende reclamar.

Como en el caso de cualquier demandante que reclama daños, estos tienen que surgir de una causa de acción y tal causa de acción, a su vez, no se da en un vacío. Surge de una relación extracontractual (tortícera), de una relación contractual o por una ley especial que la provea. *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251 (2014).

Por lo tanto, según dijéramos, el error antes señalado no fue cometido por el Tribunal de Primera Instancia.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Sentencia* apelada.

Notifíquese.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones