

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

CARMEN LÓPEZ RUIZ

Apelante

v.

ESTADO LIBRE
ASOCIADO DE PUERTO
RICO, DEPARTAMENTO
DE SALUD,
ADMINISTRACIÓN DE
SERVICIOS MÉDICOS

Apelado

KLAN201600803

Apelación
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia Sala de
San Juan

Civil Núm.
K DP2008-0121
(802)

Sobre:
HOSTIGAMIENTO
LABORAL
DAÑOS Y
PERJUICIOS

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Juez Colom García y la Juez Cortés González

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de diciembre de 2017.

Comparece la señora Carmen López Ruiz mediante un recurso de apelación en el que solicitó la revisión de una Sentencia Sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. En el dictamen impugnado, el foro primario desestimó la demanda incoada sobre hostigamiento laboral, daños y perjuicios y represalias.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, **confirmamos** la Sentencia apelada.

I.

La señora Carmen López Ruiz (en adelante "señora López" o "apelante") presentó el 30 de enero de 2008 una demanda de hostigamiento laboral y daños y perjuicios en contra del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el Departamento de Salud y varias supervisoras de la Sala de Emergencias del Centro Médico. Las

codemandadas son: Glenda Andino Reyes, Dolores Santana Carrasquillo, Juana Rosario Torres, Ana C. Rius Almendáriz, Sonia M. Rivera Cruz, Ana H. Torres Velázquez, María Roldán Pagán, Elvia Cardona Pantojas y Zony Luz Navarro Colón, todas en su carácter personal (en adelante "las funcionarias apeladas"). La demanda fue enmendada el 27 de febrero de 2008 para incluir a la Administración de Servicios Médicos (ASEM) como parte demandada.¹

La señora López se desempeña como enfermera graduada, empleada de ASEM y delegada de la Unión General de Trabajadores (UGT). En su demanda, alegó que la señora Glenda Andino Reyes, Supervisora General de Sala de Emergencias, tenía una persecución constante contra ella, que le gritaba, insultaba, criticaba su trabajo, menospreciaba su puesto como delegada de la UGT y le faltaba el respeto. Alegadamente este patrón de hostigamiento laboral se agudizó tras el envío de una carta dirigida a la entonces Directora Ejecutiva de ASEM, Ana Rius, en la que ciertos empleados manifestaron ser víctimas de un patrón de hostigamiento laboral por parte de la señora Andino, así como la señora Dolores Santana Carrasquillo y la señora Juana Rosario, ambas supervisoras de área. Además, la señora López alegó que fue objeto de tres medidas disciplinarias injustificadas por parte de ASEM. La apelante reclamó daños ascendentes a \$50,000 por daños y perjuicios.² El 17 de abril de 2008, la demandante presentó una Segunda Demanda Enmendada en la que alegó que la ASEM la trasladó al Hospital de Trauma en represalia a la presentación de la demanda de epígrafe. Por este traslado,

¹ La causa de acción contra el ELA fue posteriormente desestimada.

² La demanda fue enmendada posteriormente para incluir a la ASEM como patrono demandado.

responsabilizó a las codemandadas Ana Ríus, Sonia Rivera Cruz, Ana H. Torres Velázquez, Elvia Cardona Pantojas, María Roldán Pagán y Zoriluz Navarro Colón.

Para sustentar sus alegaciones de hostigamiento laboral en contra de ASEM, la apelante hizo referencia en la demanda a ciertas medidas disciplinarias presentadas por dicho patrono el 25 de febrero de 2008. La ASEM imputó varias faltas graves a la señora López en contravención al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias, entre ellas, falta de interés en el trabajo, apariencia personal inapropiada e insubordinación. Particularmente, violentar una directriz del Departamento de Salud y del Manual de Control de Infecciones de la ASEM que dispone que todo personal que ofrezca cuidado directo a pacientes se abstendrá de utilizar uñas largas, naturales o artificiales, uso de esmalte o uso excesivo de prendas. La ASEM le llamó la atención en cinco ocasiones por el uso de uñas artificiales. En virtud de ello, impuso la destitución de su empleo como medida disciplinaria.

Así las cosas, la UGT en representación de la señora López, presentó dos querellas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo (casos A-08-2004 y A-08-2005). Evaluada la evidencia presentada y luego de varios trámites, el Negociado emitió un Laudo el 30 de junio de 2009 en el que determinó que el despido de la señora López estaba justificado³. Este Laudo fue objeto de impugnación ante el tribunal de primera instancia. El foro primario dictó Sentencia en la que modificó la medida disciplinaria de destitución a una suspensión

³ En este Laudo se consolidaron las dos querellas presentadas por la apelante. El caso A-08-2005 en cuanto al uso de uñas acrílicas, sobre el cual se determinó la validez del despido. Sobre el caso A-08-2004, se determinó que la ASEM no había probado conducta insubordinada de la apelante, por lo que no se justificó el despido.

de cinco días de empleo y sueldo. Esta Sentencia no fue objeto de trámite apelativo ulterior.

Posteriormente, surgió una controversia entre las partes en cuanto a los haberes dejados de percibir durante el tiempo en que la señora López estuvo destituida, hasta la modificación de la sanción disciplinaria por el tribunal de primera instancia. Por un lado, la apelante alegó que correspondía el pago del salario dejado de devengar, mientras que ASEM negó realizar dicho pago pues ello no fue ordenado por el foro primario en la Sentencia. A solicitud de la apelante, el tribunal de primera instancia modificó la Sentencia a los efectos de ordenar el pago de los haberes dejados de percibir durante el periodo en que estuvo separada de su empleo. Posteriormente, la ASEM apeló este dictamen ante este Tribunal de Apelaciones. Esta segunda instancia judicial revocó la determinación del foro primario y concluyó que no procedía la modificación de la Sentencia.

Inconforme, la apelante presentó en un pleito independiente una demanda de reclamación de salarios y sentencia declaratoria en la que solicitó el pago de los salarios dejados de devengar durante el periodo en que estuvo destituida. El foro primario dictó Sentencia en la que desestimó la demanda incoada bajo el fundamento de cosa juzgada. No obstante, la señora López apeló esta decisión. Este Tribunal revocó la Sentencia apelada y ordenó a la ASEM a pagar los haberes dejados de percibir⁴. Conforme a ello, ASEM desembolsó la cantidad adeudada. Ello culminó el trámite sobre estas acciones disciplinarias.

Como tercera medida disciplinaria, la ASEM impuso una suspensión de treinta días y la destitución en contra de la señora

⁴ Véase KLAN201301883.

López. Ello porque se le acusó de alterar el contenido de una carta suscrita por varios empleados en la que alegaron ser víctimas de hostigamiento laboral y ambiente hostil⁵. La ASEM alegó que el contenido de la referida carta fue modificado luego de que los empleados suscribieran la misma. Como medida cautelar y de forma temporera, la apelante fue trasladada al Hospital de Trauma.

Inconforme, la apelante presentó dos querellas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, casos número A-08-2003 y A-08-2143. El Negociado emitió un Laudo el 7 de marzo de 2014 en el que resolvió que las imputaciones sobre la falsificación de la carta no quedaron probadas por el patrono, por lo que las medidas disciplinarias de suspensión y destitución era improcedentes. No obstante, el Negociado determinó que el traslado temporero a la Sala de Emergencia del Hospital de Trauma no fue arbitrario ni en contravención al Convenio Colectivo.

Culminado el trámite administrativo y luego de varios incidentes en el tribunal de primera instancia, la ASEM presentó en el pleito de epígrafe una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En síntesis, sostuvo que la única controversia a adjudicarse era si la señora López tenía derecho a continuar la presente reclamación de daños y perjuicios. Alegó que los hechos anteriormente narrados revelan que, como patrono, siguió los canales dispuestos en ley y en el convenio colectivo para imponer las medidas disciplinarias a la apelante. Ello no implica, a juicio de la ASEM, una conducta de hostigamiento laboral, pues se resguardó el debido proceso de ley de la apelante y de la demanda no surgen

⁵ La apelante hace referencia a esta carta en las alegaciones de la demanda. En síntesis, alega que luego del envío de la referida carta, el hostigamiento laboral hacia ella se agudizó.

alegaciones sobre violaciones a dicho proceso. La ASEM sostuvo que lo alegado en la demanda fue dirimido en un proceso administrativo, por lo que catalogó de frívolo el pleito incoado por la apelante.

Por su parte, las funcionarias apeladas (codemandadas en el pleito de epígrafe) presentaron también una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* en la que alegaron, en síntesis, que no procede la reclamación por hostigamiento laboral en Puerto Rico, que la demanda no expone alegaciones suficientes para conceder un remedio a favor de la apelante y que las funcionarias están cobijadas por la inmunidad condicionada.

El foro primario dictó Sentencia Sumaria el 27 de abril de 2016 mediante la cual declaró con lugar las mociones presentadas por las apeladas y en consecuencia, desestimó la demanda incoada con perjuicio. El tribunal determinó que las funcionarias apeladas gozaban de inmunidad condicionada. Igualmente, determinó que no procedía la causa de acción por hostigamiento laboral ni bajo la Ley 115 sobre represalias.

En desacuerdo con tal dictamen, la apelante presentó una *Solicitud de Reconsideración* el 11 de mayo de 2016. La moción fue declarada no ha lugar mediante Resolución dictada el 13 de mayo de 2016, notificada el 18 de mayo de 2016.

Así las cosas, la señora López presentó el recurso que nos ocupa y señaló los siguientes errores:

1. Erró el TPI al resolver que no se cumple en este caso con los requisitos de un caso de hostigamiento laboral.
2. Erró el TPI al resolver que no se cumple en este caso con los requisitos de un caso *prima facie* de represalia.
3. Erró el TPI al dictar sentencia sumaria en las circunstancias de este caso.

La Oficina del Procurador General compareció a nombre de las funcionarias demandadas en su carácter personal. Por su parte, la ASEM presentó su alegato el 22 de julio de 2016. Con el beneficio de su comparecencia, disponemos de la controversia que nos ocupa.

II.

Sentencia Sumaria:

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento jurídico para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100 (2015); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013); Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113 (2012); Mejías et al. v. Carrasquillo et al., 185 DPR 288 (2012). Dicho mecanismo está regulado por la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico, *supra*. Esta Regla dispone que la solicitud de sentencia sumaria puede ser presentada por cualquiera de las partes que solicite un remedio por medio de una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes.

Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de Derecho, procede hacerlo. Regla 36.3(e) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*. Es decir, únicamente procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en

cuanto a los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Oriental Bank v. Perapi et al, 192 DPR 7 (2014); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra; Nieves Díaz v. González Massas, 178 DPR 820 (2010). Sobre el particular, precisa señalarse que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del Derecho sustantivo aplicable. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010); Abrams Rivera v. E.L.A., 178 DPR 914 (2010). La calidad del "hecho material" debe ser suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. Ramos Pérez v. Univisión, supra.

Por su parte, la Regla 36.4 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 36.4, dispone lo siguiente:

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 evidenciaría 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. (Énfasis nuestro).

En cuanto a esta exigencia, el tratadista José A. Cuevas Segarra explica que "el tribunal, al dictar una sentencia sumaria parcial, está obligado a determinar, mediante resolución, los hechos esenciales y pertinentes sobre los que no existe controversia sustancial, así como aquellos hechos que estén controvertidos, a los fines de que no se tenga que relitigar los

hechos que no están en controversia.” Cuevas Segarra, J., Tratado de Derecho Procesal Civil, 2da Ed., Tomo III, Publicaciones JTS, pág. 1074 (2011); Meléndez González, et al. v. M. Cuevas, *supra*, a la pág. 113.

B. Hostigamiento Laboral

A pesar de que en Puerto Rico no existe una reclamación por alegado hostigamiento laboral, el Tribunal Supremo en Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178 (1998) definió la conducta patronal constitutiva de un ambiente de hostigamiento y persecución que pueda violar el derecho a la intimidad de un obrero y, por consiguiente, generar en el patrono la obligación de resarcir los daños y perjuicios. A estos efectos reconoció que un empleado puede acudir a los tribunales para resarcir los daños sufridos como consecuencia de la lesión a sus derechos constitucionales por actuaciones atribuibles a su patrono, estos derechos serían el de la protección contra ataques a la honra y a la reputación personal y el derecho a la intimidad. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178, 192 (1998), al citar a Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35 (1986). Conforme a lo antes expuesto el Tribunal Supremo expresó:

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

Sin embargo, el Tribunal Supremo aclaró que “meros traslados de posiciones” o envío de memorandos en los que se evalúa la labor de un empleado “no configuran por sí solos una violación al derecho a la intimidad. Para ello, los traslados y comunicaciones internas deben ser arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estadía en el trabajo. Los tribunales están llamados a examinar la prueba que al respecto presente un empleado para determinar si se configura la violación constitucional o si constituyen meramente gestiones administrativas legítimas. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., *supra*, 208-209.

C. Ley de Represalia

El Art. 2 de la Ley 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA sec. 194a, dispone:

- a. Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.
- b. (...)
- c. El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 et seq. de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

La exposición de motivos de la Ley 115, *supra*, deja claramente establecida la protección de los empleos de los trabajadores tanto del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con éstos. La necesidad de ampliar dicha protección es necesaria a los efectos de que sea extensiva a información suministrada ante el requerimiento de un foro, aun cuando no se trate directamente de los negocios de un patrono. Maritza Irizarry v. Jonson and Jonson Consumer Products Co. P.R. Inc., 150 DPR 155, (2000).

D. Inmunidad Condicionada

Nuestro ordenamiento civil reconoce la inmunidad del Estado, frente a reclamaciones de los ciudadanos en daños y perjuicios por actos u omisión de sus funcionarios, agentes o empleados, en el desempeño de sus funciones discrecionales, aún cuando hubiere abuso de discreción. Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, 32 LPRA sec. 3081(b). Bajo dicho estatuto se reconoce que, dentro de las funciones discrecionales de los empleados o funcionarios públicos, están aquellas que tienen que ver con el programa de gobierno y las normas básicas de política pública, áreas operacionales de un plan o de un programa del gobierno, y las actuaciones que envuelven asuntos rutinarios de la operación normal de día a día del gobierno. Piñeiro Manzano v. ELA, 102 DPR 795, 801 (1974).

La inmunidad condicionada protege a los funcionarios públicos que ejercen funciones discrecionales en su carácter personal. Sin embargo, el funcionario no tendrá inmunidad cuando sus actuaciones violen derechos civiles o derechos claramente

establecidos por la ley o la constitución, de los cuales cualquier persona razonable hubiera tenido conocimiento. Acevedo v. Srio. de Servicios Sociales, 112 DPR 256, 262 (1982); Harlow v. Fitzgerald, 457 US 800, 818 (1982).

Esta inmunidad es una defensa afirmativa y el peso de la prueba recae sobre el funcionario demandado que la alegue. Acevedo v. Srio. Servicios Sociales, *supra*, pág. 263. La aplicación de la inmunidad condicionada a un funcionario público es una controversia que debe ser resuelta antes de la celebración del juicio en su fondo. No cabe duda que, como cuestión de política pública, es menester que los servidores públicos estén protegidos contra demandas presentadas en su contra por el hecho de haber ejercido de forma razonable y de buena fe funciones que contienen un elemento de discreción. Se persigue que estos funcionarios puedan actuar con libertad y tomar decisiones sin sentir presiones y amenazas contra sus patrimonios. De Paz Lisk v. Aponte Roque, 124 DPR 472, 495 (1989)

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, al evaluar la procedencia de la inmunidad condicionada en un caso en contra del Secretario del Departamento de Servicios Sociales, en su carácter personal, expresó lo siguiente:

La defensa de inmunidad condicionada tiene dos aspectos. Un funcionario o empleado que no actúa de buena fe es responsable, pero aún cuando medie la buena fe responde si actuó irrazonablemente o si debió haber sabido que su conducta era ilegal. Por buena fe se entiende normalmente la ausencia de malicia. *Procunier v. Navarette*, 434 U.S. 555, 562, 565 (1978); *Wood v. Strickland*, 420 U.S. 308, 321--22 (1975). Como hemos dicho, sin embargo, la buena fe no basta. *Pierson v. Ray*, *supra*. No pueden violarse principios legales establecidos. *Wood v. Strickland*, *supra*. La razonabilidad de la actuación oficial constituye una cuestión de hecho a determinarse caso

por caso. (Énfasis nuestro.) Acevedo v. Srio. Servicios Sociales, *supra*, pág. 262.

III.

La señora López Ruiz presentó el recurso de apelación que nos ocupa y señaló tres errores. En síntesis, la apelante alegó que el tribunal de primera instancia incidió al dictar sentencia sumaria en este caso, resolver que no se cumplieron los requisitos de un caso de hostigamiento laboral ni de un caso *prima facie* de represalia.

Hemos examinado los hechos sobre los cuales el tribunal de primera instancia determinó que no existe controversia y concluimos que cada uno de ellos está sustentado por la prueba presentada por las partes apeladas y no han sido controvertidos por la parte apelante. En consecuencia, y para efectos de esta Sentencia, adoptamos por referencia los hechos enumerados 1 al 57 de la Sentencia apelada. Determinados los hechos incontrovertidos, procedemos al análisis de los errores de forma conjunta.

La apelante alegó que la ASEM presentó tres medidas disciplinarias injustificadas, lo que implicó un patrón de hostigamiento laboral. No le asiste la razón. En cuanto a la primera medida disciplinaria, surge de los hechos incontrovertidos 10 al 15 de la Sentencia apelada, que la apelante fue amonestada en numerosas ocasiones por violentar la directriz interpuesta por el Departamento de Salud sobre las uñas artificiales. Una medida disciplinaria por el repetido incumplimiento de la apelante con esta directriz no puede ser catalogada como injustificada. No obstante, la apelante tuvo la oportunidad de defenderse y presentar su evidencia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. La medida disciplinaria fue avalada

tanto en el foro administrativo como en el judicial y no surge que mediara violación a su debido proceso de ley.

Por otro lado, la apelante alegó que el patrono ASEM tomó represalias contra ella por suscribir una carta en la que varios empleados se quejaron de un alegado patrón de hostigamiento laboral por parte de varias supervisoras. La apelante alegó que a causa del envío de dicha carta y de la presentación de esta demanda, fue trasladada al Hospital de Trauma. No obstante, tal y como expusimos anteriormente, el foro administrativo dirimió esta controversia y determinó que el traslado fue realizado conforme a las disposiciones del convenio colectivo. Nuestro ordenamiento jurídico dispone que meros traslados no son configuran por sí solos, una violación a la intimidad del empleado. Más bien, debe tratarse de un traslado arbitrario y caprichoso, circunstancia que no está presente en este caso.

En Puerto Rico no existe una causa de acción por hostigamiento laboral. Procede una causa de acción de daños y perjuicios cuando las actuaciones de un patrono lesionan los derechos constitucionales de un empleado como la protección a su honra y reputación y el resguardo del derecho a la intimidad. En este caso, no hay actuaciones de ASEM como patrono que haya lesionado los derechos de la apelante. Al contrario, cada una de esas medidas disciplinarias se realizaron a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo y de las leyes aplicables.

En cuanto a las funcionarias codemandadas, del expediente no surgen alegaciones ni evidencia en contra de las codemandadas Ríus, Roldán, Navarro, Rivera, Cardona ni Torres. En su deposición, la señora López declaró no recordar ningún incidente que involucre a las referidas funcionarias. La apelante únicamente presentó alegaciones directas de hostigamiento

laboral contra Glenda Andino, Dolores Santana y Juana Rosario. Analizadas las determinaciones de hechos incontrovertidas, coincidimos con el foro primario en que la señora López no cuenta con evidencia que demuestre que estas funcionarias mantenían un patrón de persecución en su contra ni que hayan actuado fuera del marco de sus funciones como supervisoras. Se trata de diferencias con ciertos estilos de supervisión que no son óbice para instar una reclamación por daños y perjuicios. Además, estas funcionarias están cobijadas por la inmunidad condicionada que le asiste a los empleados públicos. De los documentos que obran en autos no surge que las actuaciones de las funcionarias en este caso hayan violado derechos civiles o derechos establecidos en ley o en la Constitución.

En conclusión, resolvemos que ninguno de los errores planteados por la parte apelante fueron cometidos. En consecuencia, procede confirmar la Sentencia apelada. Los hechos incontrovertidos no configuran las causas de acción reclamadas.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, **confirmamos** la Sentencia apelada.

Notifíquese.

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

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