

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

MINERVA GONZÁLEZ
SOSA , et al

Apelantes

v.

UNIVERSIDAD DE
PUERTO RICO

Apelada

KLAN201700588

Apelación
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia Sala de
San Juan

CIVIL NÚM.
K DP20140096
(802)

Sobre:
VIOLACIÓN A
DERECHOS CIVILES
Y
CONSTITUCIONALES
DAÑOS Y
PERJUICIOS

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

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de octubre de 2017.

La señora Minerva González Sosa y el señor Nelson Ruiz Ithier, por sí y en representación de la sociedad legal de gananciales compuesta por ambos, presentaron un recurso de apelación el 24 de abril de 2017 en el que solicitaron la revisión de una Sentencia Sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. En el dictamen impugnado, el foro primario determinó que la UPR no era responsable por supuesto hostigamiento laboral y daños y perjuicios en contra de la señora González Sosa.

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

I.

El 4 de febrero de 2014 la señora González Sosa presentó una demanda por violación de derechos civiles y constitucionales y por daños y perjuicios en contra de su patrono, la Universidad de Puerto Rico (en adelante, "UPR"). A continuación, narramos los hechos según detallados en la demanda.

La señora González Sosa se desempeñó como secretaria en la UPR desde el año 1981. Mientras laboraba como secretaria del Departamento de Ciencias Políticas de la UPR, fue víctima de un alegado ambiente hostil y de hostigamiento laboral por parte de la Dra. Luz del Alba Acevedo Gaud. Por ello, la señora González se acogió a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado. Una vez culminó el tratamiento, regresó a su puesto como Secretaria del Departamento de Ciencias Políticas. No obstante, la demandante alegó que, sin justificación alguna, fue trasladada temporalmente a la Escuela Graduada de Trabajo Social, también como secretaria. Posteriormente, la señora González Sosa recibió de manera anónima una carta suscrita por unos profesores del Departamento de Ciencias Políticas en la que solicitaron al Decano Carlos Severino que no permitiera el regreso de la demandante al referido Departamento. La demanda tildó las manifestaciones contenidas en la carta como libelosas y difamatorias. Dicha carta hace referencia, a su vez, a otra carta con fecha del 4 de marzo de 2008 en la que los profesores solicitaron, igualmente, el traslado de la señora González. Según alegó la apelante, esta carta nunca le fue entregada.

A causa de los hechos anteriormente narrados, la apelante estuvo fuera de su empleo para atender su salud mental. Al regresar, solicitó acomodo razonable que consistía en llevar a cabo sus labores como Secretaria Administrativa IV pero fuera del

Departamento de Ciencias Políticas. Sin embargo, surge de la demanda que la UPR la refirió a una posición temporal en la Escuela Graduada de Trabajo Social. Allí, alegadamente tendría que realizar deberes distintos a los desempeñados en su plaza anterior, para los cuales la apelante no estaba preparada. Alegó que tuvo que dejar su trabajo porque su salud emocional no le permitió continuar. La apelante alegó que la UPR le causó grandes angustias mentales, violó derechos constitucionales, discriminó contra ella por impedimento. Reclamó pérdida de ingresos pasada de \$100,000 y futura de \$50,000. Además, reclamó angustias mentales por \$100,000 y para su esposo, \$50,000.

El 11 de julio de 2014, la UPR presentó su contestación a la demanda. Posteriormente, las partes comenzaron la etapa de descubrimiento de prueba. Así las cosas, el 16 de diciembre de 2016, la UPR presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria. En síntesis, sostuvo que procedía la desestimación de la demanda en contra de la UPR por varias razones. Primero, porque de los hechos surge que la conducta de la supervisora y profesores del Departamento de Ciencia Política no constituyen un patrón de hostigamiento laboral. Sino que se trata de una conducta antipática, que no acarrea responsabilidad en daños y perjuicios. Así, la UPR sostuvo que nuestro ordenamiento jurídico no establece derecho a reclamar daños y perjuicios por conflictos entre un empleado y sus superiores en relación a las diferencias que puedan surgir con un supervisor por su estilo de supervisión.

En cuanto a la solicitud de acomodo razonable, la UPR manifestó que la señora González estuvo fuera de su empleo por un periodo de cinco años, agotando varias licencias sin sueldo. En dicho periodo, no había acomodo razonable que proveer. La UPR sostuvo que la señora González solicitó reinstalación a su empleo

con acomodo razonable, sin embargo, pocos días después renunció a su puesto y se acogió a la jubilación, por lo que no permitió que el acomodo razonable siguiera su curso. Por otro lado, la UPR sostuvo que la señora González consintió al traslado de puesto en la Escuela Graduada de Trabajo Social. Sin embargo, asumiendo que dicho traslado constituyó discrimin en el empleo, la UPR sostuvo que la causa de acción estaba prescrita por tratarse de un traslado ocurrido en noviembre de 2007, por el cual la señora González reclamó extrajudicialmente en febrero de 2009.¹

La apelante presentó una extensa oposición a la moción de sentencia sumaria el 26 de enero de 2017. En dicha moción también le solicitó al tribunal que dictara Sentencia Parcial en cuanto a las causas de acción bajo las leyes que prohíben el discrimin contra impedidos.

Evalutados los argumentos de las partes, así como la prueba documental que acompañó ambas mociones, el Tribunal dictó Sentencia Sumaria el 3 de febrero de 2017 en la que desestimó las causas de acción presentada por la señora González.

Oportunamente, la apelante presentó una moción de reconsideración. La UPR presentó una oposición a la moción de reconsideración. El 20 de marzo de 2017, el foro primario emitió una Resolución en la que declaró no ha lugar la moción de reconsideración presentada por la señora González.

¹ Junto con la Solicitud de Sentencia Sumaria, la UPR acompañó los siguientes documentos: carta de renuncia del puesto de Secretaria Administrativa IV de 31 de julio de 2013; toma de deposición de la señora González; Estipulación de traslado de puesto del Departamento de Ciencias Políticas a la Escuela Graduada de Trabajo Social firmada por la señora González; carta del 4 de marzo de 2008 dirigida al Decano Dr. Carlos Severino y suscrita por varios profesores del Departamento de Ciencias Políticas sobre traslado permanente de la señora González, su conducta y desempeño; carta del 19 de mayo de 2008 dirigida al Decano Dr. Carlos Severino suscrita por varios profesores del Departamento de Ciencias Políticas, entre otros documentos.

Así las cosas, los apelantes presentaron el recurso que nos ocupa y señalaron los siguientes errores:

- A. Erró el TPI al caracterizar la reclamación como una de hostigamiento laboral, no obstante, los reclamos constitucionales y civiles de la demanda y la crasa violación de la UPR con sus Reglamentos.
- B. Erró el TPI al determinar que las causas de acción estaban prescritas obviando lo provisto por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en lo relativo a cuando empieza a correr el término prescriptivo para las reclamaciones en las que el agraviado ha sido objeto de daños continuados.
- C. Erró el TPI al determinar que la UPR no violó los derechos de la demandante como persona con impedimentos al interpretar y aplicar incorrectamente la Ley 44 del 1 de julio de 1985 y las disposiciones de la Ley de la Carta de Derechos de las personas con Impedimentos, Ley 248 del 31 de agosto de 2004.
- D. Erró el TPI al determinar que el manejo del proceso de interacción para proveer a la demandante acomodo razonable fue llevado a cabo incorrectamente y al obviar el hecho de que no fue llevado a cabo de buena fe y de conformidad con la forma en que se ha interpretado dicha obligación en la jurisprudencia y en la Ley 44 y la Ley 248.
- E. Erró el TPI en su interpretación y aplicación de la Regla 36 de Procedimiento Civil.

El 28 de julio de 2017, la UPR presentó su alegato. Con el beneficio de su comparecencia, disponemos de la controversia de autos.

II.

A. 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 LPR 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.

III.

En su primer señalamiento de error, la señora González alegó que el tribunal de primera instancia incidió al caracterizar su reclamación como una de hostigamiento laboral. No le asiste razón. Dicha causa de acción surge expresamente de la demanda incoada en este pleito². Nuestro ordenamiento jurídico no reconoce un derecho estatutario a reclamar por hostigamiento laboral. La señora González sostuvo que ciertos incidentes entre ella y la doctora Acevedo constituyeron ambiente hostil y hostigamiento laboral. Algunos de ellos los detallamos a continuación: que la doctora Acevedo no quería que la apelante abriera la correspondencia que llegaba al Departamento de Ciencias Políticas; que la doctora Acevedo discontinuó el uso de estudiantes del Programa de estudio y trabajo; que la doctora Acevedo anotaba las ausencias y tardanzas de la señora González; que la doctora Acevedo le dijo: “no es lo mismo tener iniciativa que tener discernimiento”; entre otros. A nuestro juicio, estos escenarios no constituyen un patrón de ambiente hostil sino el reflejo del estilo de supervisión de la doctora Acevedo sobre su subordinada y sobre la forma de llevar a cabo las tareas en el departamento que dirigía. El mismo análisis aplica para el reclamo de hostigamiento laboral a raíz del contenido de unas cartas suscritas por varios profesores del Departamento de Ciencia Política y dirigidas al entonces Decano. Dichas cartas recogen la perspectiva de algunos profesores sobre el desempeño de la señora González en su empleo. Sin embargo, no constituyen ataques a su honra, ni a su vida privada o familiar.³

² Véase Demanda, Apéndice, pág. 2, párrafo 4.

³ Dado que concluimos que no procede la causa de acción de hostigamiento laboral, entendemos inmeritorio evaluar si la misma estaba prescrita o no.

Por otro lado, en cuanto al acomodo razonable provisto por la UPR, surge de los hechos que la apelante estuvo fuera de su puesto de trabajo por espacio de cinco (5) años utilizando diversas licencias sin sueldo. Durante este periodo, no había acomodo razonable que proveer. El 25 de marzo de 2013, la señora González solicitó formalmente el acomodo razonable a su patrono. Varios días después, fue referida al doctor Carlos Román, del Programa de Medicina Ocupacional. El doctor Román rindió un Informe el 9 de mayo de 2013 en el que determinó que la señora González estaba apta para reintegrarse al área de trabajo. No obstante, debía ser reubicada en un área donde no estuviera expuesta al área que desencadenó su problema de salud. Según surge de los hechos, la UPR comenzó el trámite para reubicar a la señora González⁴. La UPR propuso reubicarla en el Instituto de Estudios del Caribe, previa entrevista con su director. Asimismo, la apelante sostuvo comunicaciones con directores administrativos para encaminar el proceso de acomodo razonable y reubicación. No obstante, la apelante renunció a su puesto poco tiempo después, el 31 de julio de 2013, para acogerse a la jubilación. No podemos inferir que la UPR incumplió con la solicitud de acomodo razonable o que actuó de mala fe pues dicho proceso no culminó por razón de la renuncia de la apelante.

En fin, concluimos que los errores señalados por la apelante no se cometieron y procede confirmar la sentencia apelada.

IV.

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

⁴ Véase página 141 del Apéndice.

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