

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

PEDRO J. ÁLAMO  
BERRIOS

Apelante

v.

NUMEAT PACKING, INC.

Apelada

KLAN201700992

APELACIÓN  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Caguas

Civil Núm.:  
E PE2016-0007

Sobre:  
Despido injustificado;  
discrimen, represalias  
y otros.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Cintrón Cintrón, la Jueza Rivera Marchand.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

### SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2017.

Comparece el señor Pedro J. Álamo Berrios en solicitud de que revoquemos la *Resolución* emitida el 31 de mayo de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas.<sup>1</sup> Mediante el referido dictamen el foro *a quo* desestimó de manera sumaria la reclamación de discrimen en el empleo, así como la causa de acción de daños y perjuicios por violación a derechos constitucionales presentada por el apelante contra Numeat Packing, Inc.

Examinado el recurso y con el beneficio de la comparecencia de Numeat Packing, Inc., resolvemos confirmar la determinación apelada.

I

Los hechos del presente caso son sencillos. El 21 de enero de 2016, el señor Pedro J. Álamo Berrios (Álamo Berrios) incoó una reclamación laboral por despido injustificado, discrimen, represalias y daños y perjuicios por violación a sus derechos constitucionales

---

<sup>1</sup> La *Resolución* apelada constituye verdaderamente una sentencia parcial toda vez que dispone de varias causas de acción.

en contra de quien fue su patrono, Numeat Packing, Inc. (Numeat).<sup>2</sup> En síntesis, el señor Álamo Berrios alegó que trabajó para Numeat desde el 19 de mayo de 1992 hasta el 21 de enero de 2015, cuando fue despedido sin justa causa. Además, alegó que fue víctima de discriminación y de hostigamiento laboral por parte de su jefe y presidente de la compañía, el señor Elpidio Núñez III (Núñez III). En cuanto a esto último, adujo el querellante que fue tratado con desprecio, de manera hostil e irrespetuosa, que fue sometido a un patrón de persecución, de humillación y que fue regañado frente a otros empleados y suplidores; lacerando así su derecho constitucional a la intimidad, honra y dignidad. En consecuencia, solicitó como remedio el pago de la mesada correspondiente, así como la suma de \$500,000.00 por los daños sufridos.

Por su parte, Numeat negó las alegaciones de la querrela y formuló varias defensas afirmativas propias de una reclamación laboral. Posteriormente, presentó el 20 de marzo de 2017, una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* fundamentada en la deposición tomada al querellante como parte del descubrimiento de prueba. En apretada síntesis, Numeat adujo que el señor Álamo Berrios no pudo establecer la clase protegida al amparo de la cual presentó la acción de discriminación; así tampoco los alegados actos en represalias. Además, argumentó que el querellante no contaba con prueba concreta para establecer una violación por derechos constitucionales en una relación obrero patronal. De modo que Numeat solicitó la desestimación de la causa de acción por discriminación y represalias, así como la acción en daños por alegada violación a sus derechos constitucionales.

---

<sup>2</sup> La querrela fue presentada al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como *Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales*. No obstante, a solicitud de Numeat y sin oposición del querellante, el Tribunal de Primera Instancia convirtió el pleito en uno de naturaleza ordinaria. Véase, Apéndice 4 y 5 del recurso de apelación.

En oposición, el señor Álamo Berrios argumentó que existía controversia sobre hechos materiales, así como elementos de credibilidad que requerían de la evaluación del tribunal mediante juicio plenario. El querellante aseguró haber narrado eventos claros y específicos que ponían en evidencia el ambiente hostil y discriminatorio al cual fue sometido por su patrono.<sup>3</sup>

Sometida la controversia, el Tribunal de Primera Instancia emitió el 31 de mayo de 2017, la *Resolución* apelada. Luego de esbozados los hechos incontrovertidos y expuesto el derecho aplicable, el foro primario desestimó la causa de acción por discrimen en el empleo, al concluir que el señor Álamo Berrios no identificó la clase protegida al amparo de la cual presentó dicha reclamación. Así también, desestimó la acción de daños por violación a derechos constitucionales, al concluir que el querellante no expuso situaciones específicas que justificaran la concesión de un remedio y, que la contención sobre violación a la dignidad humana está sujeta a la alegación de discrimen ya desestimada. Por otra parte, el foro *a quo* rehusó desestimar la causa de acción por represalias al entender que existen controversia que amerita la celebración de una vista plenaria.

Inconforme con el fallo, el señor Álamo Berrios presentó el 12 de julio de 2017, el recurso de apelación que nos ocupa, cuestionado únicamente la decisión del foro primario de desestimar la causa de acción de daños por violación a sus derechos constitucionales. El apelante señaló la comisión de los siguientes errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la causa de acción por violación a derechos constitucionales, por este no “exponer situaciones específicas que sostengan la causa de acción”.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al resolver que no procede un reclamo de violación al derecho constitucional de

---

<sup>3</sup> Numeat replicó a la oposición del querellante el 23 de mayo de 2017; y el 5 de junio de 2017 el señor Álamo Berrios presentó una dúplica. Véase, Apéndice 8 y 9 del recurso de apelación.

dignidad humana, por estar esta reclamación atada a [sic] alegación de discrimen en el empleo.

Oportunamente, Numeat presentó su oposición al recurso el 8 de agosto de 2017.

## II

### A

El mecanismo de sentencia sumaria, regulado por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 36, permite al tribunal disponer de un caso sin celebrar vista en su fondo. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). A tales efectos, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, provee que para que proceda dictar sentencia sumaria es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surja que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y que, como cuestión de derecho, debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. 32 LPR Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137-138 (2006).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129-130 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213. De modo que, ante la clara ausencia de certeza sobre todos los hechos materiales en controversia, no procede dictar sentencia sumaria. *Mejías et al. v.*

*Carrasquillo et al.*, supra, pág. 299; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986).

Por su parte, le corresponde a la parte promovida rebatir dicha moción por vía de declaraciones juradas u otra documentación que apoye su posición, pues si bien el no hacerlo necesariamente no significa que ha de emitirse el dictamen sumario automáticamente en su contra, tal omisión lo pone en riesgo de que ello ocurra. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215; *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369, 383-384 (2009). De acuerdo con la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, cuando se presenta una moción de sentencia sumaria, la parte contraria no puede descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que se encuentra obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente, ya que, si no lo hace de esta forma, se dictará la sentencia sumaria en su contra, si así procede. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c).

Asimismo, toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe hacerse de la manera más favorable a la parte que se opone a la misma. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 300; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, supra, pág. 721. No obstante, “cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 130; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214.

Resulta menester precisar que “al dictar sentencia sumaria el tribunal deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material y esencial, o si hay alegaciones de la demanda

que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos”. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 167 (2011); *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 333 (2004); *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 562-563 (2005). A tales efectos, el juzgador no está limitado por los hechos o documentos que se aduzcan en la solicitud, sino que debe considerar todos los documentos del expediente, sean o no parte de la solicitud de sentencia sumaria, de los cuales surjan admisiones hechas por las partes. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 130; *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 DPR 272, 280-281 (1990).

En el caso de un foro apelativo, este debe utilizar los mismos criterios que el tribunal sentenciador al determinar si procede dictar sentencia sumaria: (1) sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia; y (2) sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 129.

Ahora bien, por estar en la misma posición que el foro primario al momento de revisar las solicitudes de sentencia sumaria, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció un estándar específico que como foro apelativo debemos utilizar. A tales efectos, en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015), el Tribunal Supremo indicó que, de entrada, debemos revisar que tanto la moción de sentencia sumaria, así como su oposición, cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. *Íd.*, pág. 118. Subsecuentemente, si existen hechos materiales controvertidos “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”. *Íd.*, pág. 119. Por el contrario, si encontramos que

los hechos materiales del caso son incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente la norma jurídica aplicable a la controversia que tuvo ante sí. *Íd.*

Claro está, lo anterior en nada altera la reiterada normativa en cuanto a que cuando se utiliza la sentencia sumaria “el sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de su día en corte, principio elemental del debido proceso de ley”. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 300; *MGMT. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 611 (2000).

## B

El derecho a la intimidad y dignidad de las personas bajo la protección de las Secciones 1 y 8 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico está concebido como un componente del derecho a la personalidad, al cual se le extienden las mayores protecciones constitucionales al grado de intimarse como un “ámbito exento capaz de impedir o limitar la intervención de terceros —sean particulares o poderes públicos— contra la voluntad del titular”. *López Tristani v. Maldonado*, 168 DPR 838, 849 (2006). Su categoría lo catapulta como un derecho fundamental que opera *ex proprio vigore* y que puede hacerse valer contra personas privadas, sin necesidad de la acción del estado (*state action*). *Íd.*, pág. 850; *López v. E.L.A.*, 165 DPR 280 (2005); *Vega v. Telefónica*, 156 DPR 584, 600-601 (2002); *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35, 64 (1986). En esta visión jurídica se pretende mantener una adecuada paz social y un respeto en cuanto a un reducto mínimo de la vida humana, al cual no puedan acceder terceras personas sin el consentimiento del sujeto. En términos prácticos, el derecho constitucional a la intimidad puede hacerse valer mediante una acción de interdicto o en una acción por daños, y así evitar que otras

personas se involucren en la vida familiar o íntima de un ser humano.

Como corolario de la norma jurídica anterior, aun cuando en nuestro ordenamiento jurídico no existe una causa de acción denominada como hostigamiento laboral, el Tribunal Supremo de Puerto Rico 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 puede violar el derecho a la intimidad de un obrero y, por consiguiente, generar en el patrono la obligación de resarcir los daños y perjuicios. De modo que todo empleado puede instar una acción para reclamar una indemnización en daños como resultado de violaciones al derecho constitucional del empleado contra ataques abusivos a su reputación, honra e intimidad por actuaciones atribuibles al patrono. *Íd.*, pág. 192.

Ahora bien, la norma probatoria prevaleciente establece de manera clara que, para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad “que sea originada en el contexto laboral, el reclamante debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre su vida íntima o familiar”. *Íd.*, pág. 203. Es decir, el trabajador reclamante tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario del trabajo en cuestión y que, en efecto, son ataques nocivos a su dignidad, integridad personal, su imagen, y a su vida íntima o familiar. *Íd.*, págs. 208.

Con estos preceptos en mente, pasamos a disponer de la controversia ante nuestra consideración.

### III

En su recurso la parte apelante alegó que el Tribunal de Primera Instancia incidió al dictar sentencia sumaria parcial y desestimar la causa de acción de daños por violación a sus derechos



constitucionales, bajo el supuesto de que no expuso actos específicos para sostener dicha reclamación. Señaló, además, que erró el foro primario al concluir que la alegación de violación a la dignidad está constituida en la reclamación de discrimen. En la discusión conjunta de los señalamientos de error que realizó el apelante, adujo en su defensa que narró distintas situaciones en las que fue víctima de actos arbitrarios e irrazonables por parte de su patrono, que convirtieron el ambiente de trabajo en uno hostil y acosador. En detalle, el apelante declaró que en la reunión que sostuvo con el señor Núñez III mientras estuvo suspendido<sup>4</sup>, este le hizo expresiones peyorativas. Además, el apelante acusó al señor Núñez III de gritarle y humillarlo frente a otros empleados y suplidores, tildándolo de acosador de mujeres al insinuar que se pasaba “jodiendo con las mujeres y vacilando con ellas”. También señaló que recibió insultos y regaños diariamente y, que se sentía perseguido porque mientras trabajaba, el señor Núñez III le hablaba con palabras soeces como “[m]ira canto de carbón, muévete”, “pendejo” y, le inquiría sobre donde estaba cuando no lo veía en su lugar de trabajo, en el área de los vagones.

Según el señor Álamo Berrios, estas y otras actuaciones por parte de su jefe no están relacionadas a su desempeño como Gerente de Operaciones; sino que constituyeron actos arbitrarios e irrazonables en su contra que laceraron su dignidad por “tener las manos atadas y no poder reclamarle a nadie nada porque...Porque no es como los otros sitios que hay una reunión y tú puedes dialogar la unión, que se yo no sé ni qué. Allí no...allí lo que manda es la ley cubana: ‘lo que yo diga es lo que es; o lo coges o lo dejas o te lo comes o te lo tragas’ ”. Así, el apelante aseguró que el patrón de

---

<sup>4</sup> El 21 de enero de 2015, el señor Álamo fue suspendido de empleo y sueldo por un periodo de tres (3) meses por hacer uso de su celular en horas de trabajo. Véase, *Resolución* apelada, hecho no controvertido #1, Apéndice 1 del recurso de apelación, pág. 3.

constantes insultos y malos tratos se extendió durante meses, afectando no solo su dignidad, sino su vida personal y familiar.

Por su parte, Numeat reiteró que los argumentos del señor Álamo Berrios constituyen meras generalidades, insuficientes para sostener una reclamación por violación a derechos constitucionales. La parte apelada señaló que el señor Álamo Berrios no expresó hechos específicos para establecer en que consistieron los alegados “insultos” y “regaños” continuos del patrono; así tampoco, hechos concretos sobre la alegada persecución en su contra. Adujo Numeat que las siguientes expresiones no son suficientes para sostener la reclamación: “[b]ueno, es que casi todas las palabras a base de palabrerías soeces que me dijo, aplican todas”; “[n]o, pero lo de las mujeres una que otra vez. Pero lo del regaño continuo, era regaño continuo y no tiene que ver exclusivamente...”. Por otra parte, sostuvo el apelado que los comentarios soeces que el señor Núñez III le profirió al apelante en la reunión, fue cosa de una sola vez; y que el apelante no proporcionó evidencia de actuaciones concretas por parte del patrono que incidieran en su vida íntima o familiar. Así, intimó el apelado que las actuaciones de Numeat están relacionadas al trabajo y, por ende, no procede hablar sobre una violación a la intimidad y dignidad del señor Álamo Berrios.

De otra parte, el foro apelado desestimó la reclamación de daños por alegada violación al derecho de intimidad y dignidad del apelante, en la medida que el señor Álamo Berrios no esbozó actuaciones concretas del patrono indicativas de ser violatorias a dichos preceptos constitucionales. Coincidimos con la apreciación del foro primario. Examinada la moción dispositiva y los documentos en apoyo, así como la oposición y demás escritos judiciales, consideramos que nada de lo relatado en la querrela ni lo narrado por el apelante en su deposición, incide en mancillar la

reputación, la dignidad, la persona, ni el ámbito íntimo o familiar del señor Álamo Berrios. Nos explicamos.

Conforme al derecho antes expuesto, para prosperar en una reclamación de daños por violación a derechos constitucionales dentro del contexto laboral, el empleado debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre su vida íntima o familiar. En este caso, el apelante no explicó cómo se menoscabó su derecho a la intimidad como empleado, ni como ello incidió en su legítimo interés de salvaguardar el empleo. Tampoco hizo imputación concreta sobre alguna difusión escrita o verbal a terceros de asuntos personales, íntimos o familiares del apelante; o de información falsa o calumniosa que limitara su facultad de tomar decisiones o que violentara la tranquilidad de su hogar.<sup>5</sup> Por lo que, ante la norma jurídica vigente, una causa de acción por violación a su derecho de intimidad y reputación no está sostenida.

Asimismo, consideramos que todo el relato respecto a los hechos en los cuales se apoyan las reclamaciones contra el patrono está íntimamente entrelazado al propio mundo del trabajo, que constituyen acciones legítimas de supervisión a los empleados de una empresa. De modo que el cuestionamiento del señor Núñez III sobre dónde se encontraba el apelante durante horas laborables, es natural y propio de una relación obrero patronal y, a favor del buen funcionamiento de la empresa. Además, el señor Álamo Berrios admitió que aparte de las injerencias del patrono sobre dónde se encontraba en horas laborables, no conoce de otro incidente por el cual se hubiera sentido perseguido.<sup>6</sup>

Por otra parte, sobre los alegados regaños continuos y palabras soeces por parte de su jefe, entendemos que las instancias

---

<sup>5</sup> *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* presentada por Numeat, Apéndice 6 del recurso de apelación, pág. 168, L:9-24; pág. 169, L:1-5; pág. 170, L:1-6.

<sup>6</sup> *Íd.*, pág. 144, L:14-18; pág. 145, L:6-16.

narradas por el apelante no son suficientes para sostener la reclamación por infracción a sus derechos constitucionales. Ciertamente, el señor Álamo Berrios no logró identificar de manera concreta en que constaban los alegados regaños y las palabras soeces que le profería su jefe. El apelante solo logró recordar de manera particular aquellos comentarios que le profirió el señor Núñez III en la reunión que tuvieron mientras se encontraba suspendido. A tenor con la declaración del apelante, su jefe le manifestó: “Mírame a los ojos bien. Estos tres meses, no te los despinta nadie. Si quieres renunciar, renuncia ahora y te puedes levantar e irte pa’l carajo, porque me importa tres pingas y yo me lo paso por donde no me da el sol, así que mira a ver si te levantas y te vas pa’l carajo [...]”.<sup>7</sup> Ahora bien, tales comentarios se dieron al mismo tiempo, en una misma incidencia.<sup>8</sup> El apelante admitió que su jefe no volvió a utilizar la palabra “pinga” u otra palabra obscena en ninguna otra ocasión para referirse a él.<sup>9</sup>

Además del incidente de la reunión, el apelante declaró a groso modo que el jefe le profirió palabras soeces dos o tres veces más. Sin embargo, a preguntas de Numeat, el apelante no logró identificar en qué contexto o cuándo el señor Núñez III se dirigió a él con palabras soeces. De manera muy generalizada dijo: “Bueno, palabras soeces como de lo que ellos usan, porque él habla medio cubano, en esas palabrerías de ese tipo de cosas. Como ya le había repetido, ‘Óyeme, mira ver. Ponte a trabajar ahí. Mira ver a estos pendejos ahí. Mira a ver...Ponlos a moverse tú o te vas tú con ellos pa’l carajo, porque esto...Vamos a hacer las cosas como son, que si esto, que si lo otro. Yo lo quiero así y esto yo lo quiero de esta manera’. Ejemplos así, más o menos”.<sup>10</sup> Como bien dijo el apelante,

---

<sup>7</sup> Íd., pág. 91, L:9-18.

<sup>8</sup> Íd., pág. 155, L:9-13.

<sup>9</sup> Íd., pág. 156, L:8-17 y L:24; pág. 157, L:1-4 y L:9-14.

<sup>10</sup> Íd., pág. 99, L:3-16.

estas expresiones son meras “palabrerías” que no están sustentadas por actos concretos del patrono.

Del mismo modo, es generalizada la alegación del apelante sobre los regaños continuos frente a otros empleados y suplidores. El único evento que logró aportar el apelante en su deposición fue en relación a sus expresiones en torno a las clientas que visitaban el negocio, por lo que el señor Núñez III lo tildaba de acosador. No obstante, de una lectura a los extractos de la deposición tomada al apelante, provista por Numeat como por el señor Álamo Berrios en sus mociones dispositivas, respectivamente, se desprende como hecho cierto que tanto el apelante como el resto de los empleados hacían comentarios sobre toda mujer “súper dura” que llegaba a la compañía, hasta el punto de que se “paralizaba” la empresa porque todo el mundo miraba a la clienta.<sup>11</sup> En el revuelo, el patrono correctamente llamaba la atención exclamando “Dale, dale, dale, dale, que vamos a trabajar”.<sup>12</sup> Al señor Álamo Berrios – como gerente y supervisor – le dijo “[c]ontrola a esta gente, que están mirando mujeres, mujeres”.<sup>13</sup> De modo que el apelante admitió que como gerente le correspondía controlar la situación.<sup>14</sup> Además, el apelante no logró establecer con certeza que dicho asunto se repitiera en más de una ocasión. Declaró: “[n]o, pero lo de las mujeres una que otra vez. Pero lo del regaño continuo, era regaño continuo y no tiene que ver exclusivamente...”.<sup>15</sup> Así, el señor Álamo Berrios no demostró que las actuaciones del patrono fueran ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo, ni que estas hubieran sido constitutivas de un ataque a su dignidad o integridad personal. Ciertamente, la alegación sobre regaños continuos y palabras soeces presentada por

---

<sup>11</sup> Íd., pág. 137, L:13-17.

<sup>12</sup> Íd., L:18-20.

<sup>13</sup> Íd., pág. 138, L:2-4

<sup>14</sup> Íd., pág. 138, L:18-24.

<sup>15</sup> Íd., pág. 139, L:6-16.

el apelante esta huérfana de actuaciones afirmativas por parte de su jefe que la sustenten.

Razonamos pues, que los relatos del apelante lo que transmiten es un sentimiento de incomodidad, de insatisfacción y de incompatibilidad con el estilo o enfoque de supervisión de Numeat que se dio con posterioridad al fallecimiento del señor Elpidio Núñez Jr. – dueño original de la compañía. El apelante declaró: “Después que el jefe murió las cosas no fueron iguales. Era una presión continua, una persecución como si las personas no estuvieran haciendo las cosas bien. El cambio ese drástico de que “yo soy el dueño, yo soy el jefe”. Se volvió hostil. Se volvió, ¿sabes?, como intimidante”.<sup>16</sup> Según el propio apelante, el alegado ambiente hostil y de persecución “se sintió general, porque es un cambio desde el dueño que estaba al dueño que está”.<sup>17</sup> Ahora bien, sabido es que tal incomodidad en el empleo no es base para una causa de acción en daños por violación a los derechos constitucionales antes mencionados.

En resumen, concluimos que no existe alegación concreta y específica de responsabilidad civil alguna por conducta torticera del patrono en violación a derechos fundamentales protegidos constitucionalmente. Así pues, no habiendo demostrado ataques arbitrarios e irrazonables a su intimidad, vida privada o su dignidad por parte de Numeat, el apelante no logró configurar una causa de acción en daños por menoscabo a sus derechos constitucionales en el contexto de una relación obrero patronal. En consecuencia, no erró el foro primario al desestimar la causa de acción por violación a derechos constitucionales según fundamentada en este pleito.

---

<sup>16</sup> Íd., pág. 124, L:6-13.

<sup>17</sup> Íd., L:14-20.

## IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Resolución* emitida el 31 de mayo de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia.

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