

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

REBECA PÉREZ TROCHE
Apelada

v.

AUTOMAX HV INC. DBA
AUTOMAX KIA DE
YAUCO, JOSÉ HOMAR
VICENTÍ
Apelantes

KLAN202000016

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Ponce

Caso Núm.:
JPE2015-0163

Sobre:
Laboral,
Hostigamiento
Sexual, Ley 100,
Ley 115, Ley 80

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Flores García y el Juez Salgado Schwarz

Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 23 de junio de 2020.

Comparecen Automax HV Inc., DBA Automax Kia de Yauco, en adelante Automax y el Sr. José Homar Vicentí, en adelante el señor Vicentí, en conjunto los apelantes, y solicitan que revoquemos una *Sentencia Sumaria Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, en adelante TPI. Mediante la misma se declaró ha lugar la Moción de Sentencia Sumaria presentada por la Sra. Rebeca Pérez Troche, en adelante la señora Pérez o la apelada, y se determinó que se configuró el despido constructivo de la apelada a consecuencia del hostigamiento sexual cometido por el señor Vicentí.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se revoca la sentencia apelada y se devuelve el caso para la continuación de los

procedimientos de forma consistente con la presente sentencia.

-I-

Surge de los autos originales que la señora Pérez presentó una *Querrela* sobre despido injustificado,¹ hostigamiento sexual en el empleo² y discrimen por razón de sexo contra los apelantes.³ Sostuvo, en síntesis, que luego de culminar una relación sentimental con su supervisor y presidente de Automax, el señor Vicentí, fue objeto de burlas, insultos, gritos, humillaciones y gestos sexuales por parte de aquel en su lugar de empleo. En consecuencia, arguyó que el señor Vicentí la indujo a renunciar al hostigarla e imponerle condiciones onerosas en su empleo.

Oportunamente, los apelantes presentaron la Contestación a la Querrela en la que negaron las alegaciones. Por el contrario, adujeron que la señora Pérez hostigó y celó al señor Vicentí en su lugar de empleo. Además, señalaron que no hubo despido tácito, puesto que la apelada renunció voluntariamente a su empleo a pesar de las alternativas propuestas para que continuara en el mismo. Por consiguiente, arguyeron que eran inconsecuentes las alegaciones presentadas.

A solicitud de los apelantes, el TPI ordenó la continuación del caso de autos bajo el procedimiento ordinario.

¹ Al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 y de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1991.

² Según la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988.

³ Conforme con la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1985.

Transcurridos varios trámites procesales, la señora Pérez presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Planteó que conforme con la prueba presentada, no existía controversia real y sustancial sobre los hechos en cuanto al despido constructivo y el hostigamiento sexual. Fundamentó su posición en las deposiciones tomadas a las partes y en otros documentos de diversa naturaleza.

Por su parte, los apelantes presentaron una *Oposición a Sentencia Sumaria y a su vez Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial a Favor del Querellado*. Apoyaron su contención principalmente en la deposición de la señora Pérez y en otros documentos.⁴

En dicho contexto procesal, el TPI acogió la moción de sentencia sumaria presentada por la señora Pérez y dictó *Sentencia Sumaria Parcial* en la que determinó que se configuró el despido constructivo de la señora Pérez a raíz del hostigamiento sexual cometido por el señor Vicentí. En cambio, declaró no ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por los apelados.

Inconforme, los apelantes presentaron una *Apelación* en la que alegan que el TPI cometió los siguientes errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia de Ponce al dictar la *Sentencia Sumaria Parcial* mediante mecanismo de *Sentencia Sumaria* e interpretar mal los hechos sometidos.

Erró el Tribunal de Primera Instancia de Ponce al desestimar que medió hostigamiento sexual mediante el mecanismo de *Sentencia Sumaria*.

⁴ Por su parte, la apelada presentó una *Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*.

Erró el Tribunal de Primera Instancia de Ponce al desestimar que medió un despido tácito, cuando no se dan los elementos.

La señora Pérez no presentó su alegato en oposición a la apelación en el término establecido en el Reglamento del Tribunal de Apelaciones. En consecuencia, el trámite apelativo está listo para adjudicación.

Luego de revisar los autos originales, el escrito de los apelantes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

A.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario y discrecional, que tiene el propósito de facilitar la solución justa y rápida de los litigios y casos civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y que, por lo tanto, no ameritan la celebración de una vista en su fondo.⁵ Se trata de un mecanismo para aligerar la tramitación de un caso, cuando de los documentos que acompañan la solicitud surge que no existe disputa sobre algún hecho material y lo que procede es la aplicación del derecho.⁶

Al respecto, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil dispone que el reclamante debe "presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una

⁵ *Pérez Vargas v. Office Depot/Office Max., Inc.*, 2019 TSPR 227, págs. 12-13; *Ramos Pérez v. Univisión de PR*, 178 DPR 200, 213 (2010); *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 594-595 (2013).

⁶ *Pérez Vargas v. Office Depot/Office Max, Inc.*, *supra*, pág. 12; *Ramos Pérez v. Univisión de PR*, *supra*, pág. 214.

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 solicitada".⁷ Por su parte, el promovido debe "puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y, si así lo desea, someter hechos materiales adicionales que alega no están en disputa y que impiden que se dicte sentencia en su contra".⁸ A su vez, "tiene el peso de la prueba de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alegan están en controversia".⁹

Así pues, al dictar sentencia sumaria el Tribunal de Primera Instancia analizará los documentos que acompañan la moción del proponente y los documentos incluidos en la del opositor y aquellos otros que obren en el expediente del Tribunal. Si procede en derecho y si el oponente no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada, entonces el Tribunal dictará sentencia sumaria a favor del promovente.¹⁰ No obstante, toda duda en cuanto a la existencia de una controversia debe resolverse en contra de la parte que solicita la sentencia sumaria.¹¹

Finalmente, en *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, estableció el

⁷ Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

⁸ *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, pág. 26.

⁹ *Id.*

¹⁰ Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

¹¹ *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011); *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004).

estándar específico que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones para revisar una sentencia sumaria:

Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil y aplicará 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 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 y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*.

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.¹²

B.

La *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*,¹³ en adelante Ley Núm. 80, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y,¹⁴ a su vez, desalentar esta práctica al establecer la presunción de que el despido es injustificado;¹⁵ y del patrono no rebatirla, imponerle el pago de la indemnización conocida como la mesada.¹⁶ Así pues, el patrono viene obligado a mostrar en su contestación a la querrela "los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado".¹⁷ En lo que respecta a la conducta del empleado, los parámetros para determinar si hubo justa causa para el despido son: (1) la exhibición de un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) el incumplimiento con sus labores de manera eficiente, realizando su trabajo de forma negligente o en violación a las normas aplicables; o (3) la violación reiterada de aquellas reglas y

¹² *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Int., Corp.*, 193 DPR 100, 118-119, 122 (2015). (Énfasis en el original) (Citas omitidas).

¹³ La *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* de 26 de enero de 2017, Ley Núm. 4-2017, no aplica al caso de autos porque los hechos del pleito de epígrafe ocurrieron en el año 2015, es decir, dos años antes de que dicho ordenamiento entrara en vigor. Véase 29 LPR sec. 121a.

¹⁴ Ello incluye a empleados contratados sin tiempo determinado; con remuneración; y que son despedidos sin junta causa. Véase 29 LPR sec. 185a; *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

¹⁵ 29 LPR sec. 185k; Véase además, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375-378 (2001).

¹⁶ 29 LPR secs. 185a, 185h y 185K; *González Santiago v. Baxter Health Care*, 202 DPR 281 291-292 (2019); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero et als v. Cabrera Roig et als*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

¹⁷ 29 LPR sec. 185k(a); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011).

reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento.¹⁸

Ahora bien, huelga decir que "los elementos de una causa de acción por despido sin justa causa y los de un despido constructivo no son idénticos".¹⁹ Ello pues, el despido constructivo conglomera los elementos de justa causa y otros requisitos particulares, a saber: "actuaciones del patrono 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 palabra".²⁰ Lo distintivo de esta modalidad de despido consiste "...en que el patrono fuerza al empleado a dimitir del trabajo".²¹ Cabe destacar, "...que no basta cualquier molestia o condición antipática en el empleo..."²² o un vejamen o humillación insustancial.²³

Por el contrario:

[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 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

¹⁸ 29 LPRC sec. 185b; *León Torres v. Rivera Lebrón*, Op. de 28 de febrero de 2020, 2020 TSPR 21, 204 DPR ____, págs. 17-18 y 33-34; *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 231 (2016).

¹⁹ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 33.

²⁰ 29 LPRC sec. 185e. Véase, *Id.*, pág. 19.

²¹ *Id.*

²² Véase *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 20.

²³ *Id.*

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.²⁴

Finalmente, la conducta del patrono se evaluará a base de un criterio objetivo, es decir, "si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono".²⁵

C.

Nuestra Carta Magna establece que la dignidad del ser humano es inviolable y por ello "[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas".²⁶ Cónsono con lo anterior y con el propósito de proteger la dignidad del ser humano en la esfera del trabajo se creó la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, en adelante Ley Núm. 17.²⁷

Dicho ordenamiento establece como política pública "que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal".²⁸ A esos efectos, el Artículo 3 de la Ley Núm. 17 reconoce como conducta constitutiva de hostigamiento sexual:

[C]ualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea

²⁴ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 909 (2011).

²⁵ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 21; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 908.

²⁶ Art. 11, Sec. 2 Const. ELA, Tomo 1.

²⁷ Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17-1988 (29 LPRA sec. 155 *et seq*). Véase además, *Caballer Rivera v. Adriel Toyota*, 200 DPR 120, 126 (2018); *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 663-664 (2017); *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368, 379 (2015); *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 470 (2007).

²⁸ 29 LPRA sec. 155.

reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.²⁹

Cónsono con lo anterior, la doctrina jurisprudencial vigente ha identificado dos modalidades de hostigamiento sexual en el empleo, a saber: (1) el hostigamiento sexual "*quid pro quo*" en virtud del cual se requiere a un empleado ofrecer - algo a cambio de algo-; y (2) el hostigamiento sexual como ambiente hostil.³⁰ En cuanto a esta última modalidad, el TSPR ha declarado que el hostigamiento sexual en su vertiente de ambiente hostil se produce cuando la conducta sexual para con una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. Dicha conducta debe ser lo suficientemente severa y ofensiva como para alterar las condiciones del empleo y crear un ambiente

²⁹ 29 LPRA sec. 155b.

³⁰ *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, supra, pág. 664; *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651, 662 (2002); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 653-654 (1994).

de trabajo abusivo. Ahora bien, el análisis judicial de dicho comportamiento antijurídico debe realizarse tomando en consideración la totalidad de las circunstancias y además factores tales como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, el contexto en el que ocurre, la duración de la misma y la conducta y circunstancias personales de la alegada víctima.³¹

En general, el hostigamiento sexual puede expresarse en diversas formas, a saber:

1) manifestaciones simples como piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas; 2) expresiones de agresión sexual más directas y más violentas como frases de cariño no invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados; y 3) casos extremos de violencia física y psíquica, que incluye la violación sexual.³²

De determinarse que hubo hostigamiento sexual, el patrono será responsable de sus actuaciones y de las de sus agentes o supervisores, "independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono", o de que éste se hubiese enterado o no.³³ De modo, que para evitar responsabilidad el patrono tiene que probar que tomó "acción inmediata y apropiada" para corregir la situación,³⁴ lo cual se ha definido en los siguientes términos:

Una acción inmediata y apropiada es aquella que razonablemente terminará sin

³¹ 29 LPRA sec. 155c; *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*, págs. 664-665; *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, págs. 662-663; *Albino Agosto v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 472.

³² *Sánchez v. AEE*, 142 DPR 880, 884 (1997).

³³ 29 LPRA sec. 155d.

³⁴ 29 LPRA sec. 155e.

demora los actos de hostigamiento sexual y evitará su repetición de manera efectiva. Para determinar si un patrono tomó una acción inmediata o apropiada es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso, entre estas, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y el cumplimiento del patrono con lo allí dispuesto.³⁵

-III-

Sostienen los apelantes que la señora Pérez no estableció la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre el alegado despido constructivo a raíz del hostigamiento sexual por parte del señor Vicentí, que justificara dictar la sentencia parcial apelada de forma sumaria. En su opinión, existen controversias sobre los siguientes hechos, a saber: (1) la fecha en que culminó la relación amorosa entre la apelada con el señor Vicentí; (2) las alegaciones de hostigamiento sexual, por involucrar actitudes subjetivas y aspectos mentales no se pueden ventilar mediante el mecanismo de sentencia sumaria; (3) la responsabilidad de Automax, si alguna, en el pleito de epígrafe; y (4) si se configuró la causa de acción por despido constructivo.

En la Sentencia Parcial apelada el TPI concluyó, mediante el mecanismo de sentencia sumaria, que se estableció un despido constructivo a raíz del hostigamiento sexual cometido por el señor Vicentí. A los efectos de descargar nuestra función revisora, examinaremos el expediente teniendo en mente que toda duda en cuanto a la existencia de una controversia debe resolverse en contra de la parte que solicita la sentencia sumaria, es decir, la señora Pérez. Veamos.

³⁵ Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 475.

Hostigamiento Sexual

En esta etapa se identifica un hecho constitutivo de hostigamiento sexual.³⁶ En cambio, no se identifican hechos de hostigamiento sexual adicionales. Tampoco se establecen conductas constitutivas de hostigamiento sexual en el periodo comprendido entre el 22 de julio y el 12 de septiembre de 2013.³⁷ Además, la señora Pérez no puede establecer con precisión la fecha en que terminó la relación sentimental con el señor Vicentí.³⁸ A lo anterior hay que añadir que la apelada no recordaba si había enviado mensajes de texto en tono conciliatorio al señor Vicentí.³⁹

De lo anterior es forzoso concluir que surgen dudas en cuanto a la naturaleza, frecuencia, intensidad y duración de los acercamientos o requerimientos sexuales del señor Vicentí; si estas surgieron en el contexto de la relación sentimental o de la laboral; y si la conducta impugnada fue consentida o no deseada por la apelada. Abona a la incertidumbre previa las circunstancias personales de la señora Pérez, quien por seis años sostuvo una relación amorosa con el señor Vicentí.

En cuanto a la vertiente de hostigamiento sexual imputada al señor Vicentí, *-Quid pro quo-* no queda claro en esta etapa procesal, si la condición impuesta a la señora Pérez para retener su empleo era continuar la relación sentimental con el apelante. Así pues, el

³⁶ Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellante, Número 22.

³⁷ Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellado, Números 22-23.

³⁸ Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellado, Hecho 10; 24-25.

³⁹ Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellado, Hecho 50.

único hecho relacionado con lo anterior es que el señor Vicentí nunca le dijo a la apelada, que si no tenía relaciones sexuales tenía que ponchar hora de entrada y salida.⁴⁰

De lo anterior, es forzoso concluir que no se puede establecer en esta etapa procesal si se configuró la causa de acción de hostigamiento sexual, ni la vertiente incurrida, si alguna.

Despido Constructivo

En cuanto a esta segunda causa de acción, no cabe duda de que obran en el expediente hechos que sugieren que las condiciones de empleo de la señora Pérez se agravaron.⁴¹ Además, hubo declaraciones del señor Vicentí que sugieren su inclinación a propiciar la renuncia de la apelada.⁴² Sin embargo, surge también del expediente que los apelantes le ofrecieron a la señora Pérez varias alternativas para retener su empleo, que la apelante parece haber considerado.⁴³ Consecuentemente, es razonable deducir que está en controversia si la conducta del patrono apelante fue lo suficientemente severa como para obligar a la apelada a renunciar.

Por otro lado, surge del epígrafe que Automax HV Inc., DBA Automax Kía de Yauco, es parte demandada en el pleito y en la sentencia parcial apelada no se

⁴⁰ Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellado, Hecho 33.

⁴¹ Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellante, Números 13, 16, 17, 18, 19 y 21.

⁴² Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellante, Hecho 23.

⁴³ Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellado, Números 51; 52; 53; 58; 59; y 60.

estableció su responsabilidad, si alguna, al amparo de las causas de acción invocadas.

En resumen, consideramos que en esta etapa procesal existen las siguientes controversias, a saber:

- 1) Si la conducta del señor Vicentí configura hostigamiento sexual.
 - a. De contestar en la afirmativa, cuál variante de hostigamiento sexual se constituye, a saber, *quid pro quo* o ambiente hostil.
- 2) Si bajo el estándar de conducta objetivo, se configuró la causa de acción de despido constructivo, porque a consecuencia de los actos de los apelantes, la señora Pérez se sintió forzada a renunciar.
- 3) De probarse las causas de acción de hostigamiento sexual y despido constructivo, determinar la responsabilidad, si alguna, de Automax HV, Inc., DBA Automax Kía de Yauco.

Finalmente, conforme al mandato de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, declaramos que los siguientes hechos no están controvertidos:

Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellante:

1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 14; 24; 26; 27; y 28.

Hechos Materiales y Pertinentes Acogidos como Incontrovertidos de los Propuestos por la Querellado:

1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 27; 28; 29; 31; 32; 33; 35; 39; 40; 41; 42; 44; 46; 47; 48; 49; 55; 56; 57; 61; 62; 63; 64; 65; 67; y 68.

-IV-

Por los fundamentos previamente expuestos, se revoca la Sentencia Parcial apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para que celebre el juicio en su fondo.

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