

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

LIZ VIVIANA FONSECA
RIVERA y ALEX SÁNCHEZ
DÍAZ

Apelantes

v.

PUERTO RICO TELEPHONE
CO.

Apelada

LIZ VIVIANA FONSECA
RIVERA y ALEX SÁNCHEZ
DÍAZ

Recurridos

v.

PUERTO RICO TELEPHONE
CO.

Peticionaria

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Bayamón

Civil. Núm.:
BY2018CV04070
(502)

KLAN202000351
consolidado
KLCE202000536
Sobre: Despido
Injustificado;
Discrimen por
Embarazo; Daños
y Perjuicios por
Violación de
Derechos
Constitucionales

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

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2020.

I. Introducción

Comparecen ante nosotros Liz Viviana Fonseca Rivera y Alex Sánchez Díaz (en conjunto, demandantes), mediante el recurso identificado alfanuméricamente como el KLAN202000351. De igual forma, comparece ante nosotros la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en el recurso KLCE202000536.¹

¹Examinado el recurso de *certiorari*, lo acogemos como una apelación, pues es el recurso disponible para revisar sentencias finales del foro de primera instancia. Véase, Regla 52.2 (a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.2 (a). Empero, por consideraciones de

Por diversos fundamentos, ambas partes solicitan la revocación de la sentencia parcial emitida por el Tribunal de Primera Instancia en este caso. Mediante el dictamen apelado, el foro primario denegó la desestimación, mediante el mecanismo de sentencia sumaria, de las causas de acción de despido injustificado y discrimen por razón de maternidad presentadas por los demandantes en contra de PRTC, pero desestimó sumariamente la causa de acción de daños y perjuicios por alegadas violaciones a sus derechos constitucionales.

Veamos la procedencia de los recursos consolidados promovidos.

II. Relación de Hechos

El 9 de noviembre de 2018, los demandantes presentaron una demanda contra la PRTC por alegado despido injustificado, discrimen por razón de maternidad y violación de derechos constitucionales.

Los demandantes alegaron que, tras dar a luz de forma prematura el 5 de septiembre de 2017, la señora Fonseca se vio obligada a estar fuera de su trabajo en la PRTC y bajo cuidado médico hasta diciembre de 2017. Adujeron que la señora Fonseca utilizó su periodo de maternidad del 14 de agosto de 2017 al 9 de octubre de 2017, y posteriormente solicitó a la PRTC agotar su balance de licencia de vacaciones. Solicitó además al Departamento del Trabajo acogerse a los beneficios del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera (SINOT). Los demandantes sostuvieron que esta no recibió

economía procesal, mantenemos la clasificación alfanumérica asignada por la Secretaría del Tribunal de Apelaciones. Véase, Regla 1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 1; Regla 2 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 2.

contestación de su patrono y el Departamento del Trabajo le informó que no era elegible para recibir los beneficios solicitados.

Ello así, los demandantes alegaron que la señora Fonseca solicitó a la PRTC que le concediera una licencia sin sueldo por espacio de cuatro (4) meses, la cual fue concedida, mes a mes, hasta mediados de abril de 2018, sin embargo la licencia correspondiente al mes de mayo, le fue denegada. Según los demandantes, a la señora Fonseca se le exigió regresar a trabajar el 16 de abril de 2018 y esta solicitó dos (2) días de vacaciones para ubicar a su bebé en un centro de cuidado.

Sin embargo, el 18 de abril de 2018, luego de que la señora Fonseca se comunicara con su supervisora para informarle que se presentaría a trabajar, los demandantes sostuvieron que la supervisora le indicó que no se presentara a trabajar, pues ya habían tomado la decisión de despedirla y recibiría la carta por correo. El 23 de abril de 2018, sin todavía haber recibido la carta de despido, los demandantes adujeron que la señora Fonseca se comunicó con el Director de Recursos Humanos de la PRTC, quien le leyó por teléfono la carta de despido.

Conforme a estas alegaciones, los demandantes solicitaron: (1) el pago de la mesada correspondiente al supuesto despido injustificado; (2) una indemnización por los daños con doble penalidad monetaria por concepto del despido discriminatorio por razón de maternidad; y (3) otra partida por los daños resultantes de la alegada violación a su derecho constitucional, "contra riesgo a su salud o integridad personal o en el empleo",

incluyendo una partida por los daños alegadamente sufridos por su esposo como consecuencia de dicha violación a sus derechos constitucionales.

Los demandantes enmendaron la demanda en dos ocasiones; la primera para enmendar la cuantía de la mesada y añadir una partida por los daños por pérdida de ingresos, y la segunda, para incluir una reclamación bajo la Ley de Seguro Choferil, Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, 29 LPRA secs. 681-695, que establece una reserva de empleo.

La PRTC contestó la demanda original, así como las dos demandas enmendadas. En esencia, negó que el despido de la señora Fonseca hubiera sido injustificado o discriminatorio. Por el contrario, sostuvo que el término de licencia sin sueldo otorgado venció, sin que la señora Fonseca se presentara a trabajar. Además, apuntaló que le aprobó a la señora Fonseca todas las licencias requeridas y que esta no cumplimentó correctamente la solicitud de seguro choferil al no entregar el original de la misma. Por tal razón, argumentó que actuó para mantener el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Superados los trámites de rigor, el 19 de septiembre de 2019, la PRTC presentó una moción en solicitud de sentencia sumaria, en la que incluyó ochenta y seis (86) propuestas de hechos incontrovertibles. En resumen, sostuvo que no existía controversia en cuanto a que la señora Fonseca fue despedida porque no se presentó a trabajar el día indicado, a pesar de que reconoció que, así le fue requerido, no estaba bajo licencia de maternidad y su licencia sin sueldo había concluido. Adujo, además, que

la señora Fonseca admitió en su deposición que sus alegaciones por daños y perjuicios estaban relacionadas exclusivamente al supuesto despido injustificado y discrimen por razón de maternidad en el escenario del trabajo, y que esta no había alegado que se le hubiera violado algún otro derecho constitucional. Por ello, la PRTC argumentó que procedía la desestimación de la demanda presentada en su contra.

Para fundamentar sus propuestas de hechos incontrovertibles, la PRTC incluyó los siguientes anejos: (1) copia de la deposición tomada a la señora Fonseca el 21 de febrero de 2019; (2) copia de la deposición tomada a la señora Fonseca el 23 de abril de 2019; (3) copia de la sentencia emitida por el tribunal de primera instancia en el caso Ángel David Figueroa Cruz v. PRTC, DAC2014-2271; (4) copia de la sentencia emitida por un panel hermano de este Tribunal en el caso Ángel David Figueroa Cruz v. PRTC, KLAN201601680; (5) copia de la "Práctica RH-025-A de Ausencia y Licencias" de la PRTC; (6) copia de porciones de la deposición tomada a la señora María del C. Rossy el 2 de abril de 2019; y (7) copia de porciones de la deposición tomada a la señora Betzaida Nieves el 4 de abril de 2019.

El 30 de octubre de 2019, los demandantes se opusieron a la solicitud de sentencia sumaria promovida por la PRTC. De las ochenta y seis (86) propuestas de hechos incontrovertibles de la PRTC, los demandantes admitieron sesenta y siete (67) y negaron diecinueve (19). En esencia, argumentaron que la representación legal de la PRTC "realizó preguntas bajo premisas incorrectas" en las deposiciones de la señora Fonseca

para obtener contestaciones que "no estaba[n] acorde con la realidad fáctica de los hechos". Sostuvieron además que la señora Fonseca no fue despedida el 20 de abril de 2019, sino el 16 de abril de 2019 cuando fue dada de baja de la empresa. Alegaron que en esa última fecha, esta no abandonó su empleo, sino que se encontraba en espera de una contestación a su solicitud de reconsideración a la denegatoria para la concesión de otro mes de licencia sin sueldo. Además, arguyeron que la PRTC, "incidió en su vida íntima y familiar al despedir a la Parte Demandante alegando que esta abandonó el servicio de empleo... ..[L]as actuaciones de PRTC son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y constituyen un ataque nocivo a su dignidad e integridad personal o familiar."

Por otro lado, en la Parte V de su escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria, los demandantes incluyeron dieciséis (16) nuevas propuestas de hechos incontrovertibles, los cuales identificaron del inciso (a) al inciso (p). Estas propuestas de hechos incluyeron alegaciones relacionadas a las licencias por enfermedad y maternidad, así como a los trámites realizados en cuanto a la solicitud de seguro choferil, entre otras.

Para apoyar las alegaciones expuestas en su escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria, los demandantes incluyeron los siguientes documentos: (1) copia de ciertos exhibits de la deposición tomada a la señora Ileana Agosto Rivera el 28 de mayo de 2019; (2) copia de porciones de la deposición tomada al señor Alex Sánchez Díaz el 2 de mayo de 2019 y ciertos exhibits; (3) copia de porciones de la deposición tomada a la

señora Betzaida Nieves el 24 de mayo de 2019 y ciertos exhibits; (4) copia de porciones de la deposición tomada a la señora María del C. Rossy el 2 de abril de 2019 y ciertos exhibits; (5) copia del Reglamento de Disciplina de la PRTC; (6) copia de un Segundo Pliego de Interrogatorios y Requerimiento de Producción de Documentos dirigido a la PRTC y la Contestación de los demandantes; (7) copia de un listado de llamadas telefónicas del 23 de abril de 2018 realizadas por la señora Fonseca al Director De Recursos Humanos de la PRTC; (8) Informe Psiquiátrico del doctor Fernando Cabrera; (9) copia de un correo electrónico y de la solicitud de seguro choferil; (10) copia de una carta del Departamento del Trabajo con fecha de 4 de junio de 2019; y (11) copia de una declaración jurada suscrita por la señora Fonseca con fecha de 30 de octubre de 2019.

El 31 de octubre de 2019, la PRTC presentó una moción solicitando prórroga para presentar una réplica a la oposición a solicitud de sentencia sumaria presentada por los demandantes. Empero, el 1 de noviembre de 2019, el foro primario emitió una resolución en la que dio por sometidas para su adjudicación la moción en solicitud de sentencia sumaria y su oposición.

Inconforme, el 5 de noviembre de 2019, la PRTC solicitó reconsideración. Alegó que, toda vez que los demandantes incluyeron en su escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria dieciséis (16) nuevas propuestas de hechos incontrovertibles, se le debía proveer la oportunidad de oponerse a ellas conforme a la Regla 36.3 (d) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.

36.3 (d). También solicitó la oportunidad de poder expresarse en cuanto a la declaración jurada suscrita por la señora Fonseca y que se incluyó como anejo al escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria, por entender que la misma debía excluirse en virtud de la doctrina de "*sham affidavit*". Sin embargo, el 5 de noviembre de 2019, el foro primario emitió una resolución en la que denegó la solicitud de reconsideración presentada por la PRTC.

Trabada así la controversia, el 26 de marzo de 2020, el foro de primera instancia emitió la sentencia parcial apelada, en la que incluyó las siguientes determinaciones de hechos:

1. La señora Fonseca Rivera comenzó a trabajar en PRTC el 28 de diciembre de 2012, como Agente de Ventas Pymes en el Departamento de Ventas Corporativas.
[...]
3. La Sra. Betzaida Nieves era la supervisora directa de la señora Fonseca Rivera desde que esta última comenzó a trabajar en PRTC hasta que fue despedida.
[...]
5. Al momento del despido de PRTC, la señora Fonseca Rivera no estaba embarazada.
6. El 14 de agosto de 2017, la señora Fonseca Rivera tenía veinticinco (25) semanas de gestación cuando comenzó a experimentar síntomas anómalos, por lo que su ginecólogo, el Dr. Efraín Torres, le ordenó acudir a la Sala de Emergencia del Hospital Presbiteriano, en San Juan, donde te hospitalizada por haber roto fuente prematuramente.
7. Durante la noche del 5 de septiembre de 2017, le realizaron una cesárea de emergencia a la señora Fonseca Rivera, por lo que permaneció hospitalizada hasta el 9 de septiembre de 2017.
8. La bebé prematura de la señora Fonseca Rivera fue entubada y trasladada a intensivo de la unidad neonatal del Presbiteriano, donde permaneció hasta el hasta el 15 de octubre de 2017, debido a su situación delicada de salud porque sus pulmones no estaban bien desarrollados y pesaba dos (2) libras.
9. El 29 de agosto de 2017, la Sra. Ileana

Agosto, Analista de Beneficios de Personal de la División de Licencias de PRTC, le envió un correo electrónico a la Sra. Betzaida Nieves, informándole que procedía pasar el caso de la señora Fonseca Rivera por tiempo de enfermedad. Le acompañó el documento de seguro choferil y la Solicitud de Licencia por Maternidad para que se los hiciera llegar a la señora Fonseca Rivera. También le indicó que la señora Fonseca Rivera se podía acoger a la licencia de maternidad cuatro semanas antes de la fecha probable del parto.

10. El 29 de agosto de 2017, la Sra. Ileana Agosto notificó a la codemandante Fonseca Rivera, a través del correo electrónico de su esposo, el codemandante Sánchez Díaz, una Solicitud del Seguro Choferil para que la empleada lo completara y entregara en PRTC.
11. El 4 de septiembre de 2017, la señora Fonseca Rivera envió a la Sra. Ileana Agosto un correo electrónico indicándole que el viernes pasado le había *remitido* a la Sra. Betzaida Nieves los documentos relacionados con el seguro choferil, junto con copia de su identificación. Le solicitó a la Sra. Ileana Agosto que le enviara por escrito el detalle de cómo y cuándo serían los pagos que recibiría de los salarios relacionados con la licencia de maternidad.
12. El 4 de marzo de 2019, la Sra. Ileana Agosto envió un correo electrónico a la Sra. María Rossy, en el cual le reenvió un correo electrónico del 20 de noviembre de 2018, de la División de Beneficios del Seguro Choferil del Departamento del Trabajo, con copia a María Rossy, titulado "Estatus de Reclamaciones", donde indicó:

[...]

10) Liz V. Fonseca Rivera 2019-0307, Empleada fue dada de baja efectivo al 16/abril/2018; si necesita alguna información, favor de comunicarse al (787-706-6452).
13. La carta de despido de la señora Fonseca Rivera está fechada 20 de abril de 2018. El depósito en el correo fue el 23 de abril de 2018.
14. La relación de la codemandante Fonseca Rivera con su supervisora Betzaida Nieves fue buena, aunque la codemandante alega que existía presión laboral.
15. La señora Fonseca Rivera recibió copia del Reglamento de Disciplina, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y Normas Generales de Conducta del patrono,

una vez comenzó a trabajar en PRTC.

16. La señora Fonseca Rivera desconoce quién fue la persona que tomó la decisión de su despido.
17. La señora Fonseca Rivera recibió una copia y conocía la Práctica RH-025-A de Ausencias y Licencias de PRTC (en adelante "Práctica RH-025-A"). A esos efectos, el 28 de diciembre de 2012, la codemandante firmó un acuse de la entrega de dicho manual.
18. La Práctica RH-025-A establece lo siguiente en torno al período de licencia por embarazo y maternidad, en la[s] págs. 9-10, lo siguiente: [sic]

VI. LICENCIA POR MATERNIDAD

A. Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes y cuatro (4) semanas después del alumbramiento, con paga completa a razón de su salario regular. El pago será por adelantado, por lo que es requerido que la licencia se solicite por lo menos con 20 a anticipación, antes de comenzar la licencia. La empleada podrá optar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta siete semanas el descanso post natal a que tiene derecho, siempre que presente a su supervisor una certificación médica que acredite que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento. Para esto el médico deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la empleada.

B. La licencia por maternidad de empleadas UIET y HIETEL será procesada de acuerdo con las disposiciones de los Conventos Colectivos vigentes.

C. Licencias por Maternidad de Empleadas Gerenciales

[...]

2. De sobrevenir una complicación después del alumbramiento que le impidiese trabajar después de transcurridas las semanas de licencia por maternidad, podrá solicitar un período de descanso adicional de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Protección de Madres Obreras que provee una licencia sin paga. El descanso adicional será sujeto a que presente

una certificación médica acreditativa de tal complicación. La empleada podrá presentar solicitud de beneficios bajo el Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT) para el período adicional.

[...]

Práctica RH-025-A, págs. 9-10.

19. Respecto a las licencias por razones familiares y médicas relacionadas al nacimiento de un hijo, la Práctica RH-025-A dispone lo siguiente:

A. Licencias por razones familiares y médicas de empleados UIET y HIETEL serán procesadas de acuerdo con las disposiciones de los Convenios Colectivos vigentes y leyes aplicables.

B. Empleados Gerenciales

Todo empleado regular que haya cumplido doce (12) meses de servicio en la Compañía y que haya completado 1,250 horas trabajadas para la Compañía inmediatamente antes de solicitar una licencia bajo las disposiciones de la Ley de Licencias por Razones Familiares y Médicas (en adelante FMLA), tendrá derecho a una licencia sin paga hasta un máximo de doce (12) semanas, por las siguientes razones:

1. Nacimiento de un hijo, o adopción.
2. Para cuidar a un familiar cubierto por la Ley FMLA, que sufra de una condición seria de salud, de acuerdo con las condiciones que la referida Ley especifica para cualificar una condición seria. Los familiares cubiertos por la Ley son cónyuges legales, hijos, padres o madres del empleado.
3. Por una condición seria de salud del empleado.

[...]

C. [...]

D. Cuando la licencia es solicitada por el nacimiento o adopción de un hijo o para cuidar a un familiar con una condición seria de salud y cubierto por la Ley, la Compañía requerirá que el empleado agote licencia por vacaciones y mientras agote vacaciones concurrentemente estará agotando FMLA. Una certificación que contenga los

elementos de información necesaria será requerida para evaluar una solicitud por condiciones serias de salud del empleado o de su familiar cubierto por la Ley.

[...]

Práctica RH-025-A, págs. 10-13.

20. La Práctica RH-025-A dispone lo siguiente en torno a licencias sin sueldo:

1) Una licencia sin sueldo podrá concederse hasta un máximo de dieciséis (16) meses a base del mérito del caso. Un mismo empleado no podrá solicitar licencia sin sueldo en dos (2) años consecutivos. No será el propósito de esta licencia permitir a un empleado probar en otro trabajo para cambiar de empleo o para lucrarse.

Práctica RH-025-A, pág. 19.

21. La señora Fonseca Rivera admitió que, a tenor con las disposiciones de la Práctica RH-025-A, la licencia sin sueldo no puede ser utilizada con el propósito de probar en otro trabajo, para cambiar de empleo o para lucrarse.

22. La señora Fonseca Rivera presentó un certificado médico del Dr. Efraín Ramírez, ginecólogo, donde se hizo constar que estaría hospitalizada desde el 14 de agosto al 18 de noviembre de 2017.

23. El parto de la señora Fonseca Rivera ocurrió el 5 de septiembre de 2017.

[...]

25. La señora Fonseca Rivera disfrutó de su licencia de maternidad desde el 15 de agosto de 2017 hasta el 9 de octubre de 2017.

26. La señora Fonseca Rivera admitió que la Sra. Ileana Agosto, Analista de Beneficios de Personal de PRTC, le cursó una carta fechada 13 de septiembre de 2017, donde le informó que se encontraba disfrutando su licencia de maternidad la cual vencía el 9 de octubre de 2017; y que debía volver a su trabajo el 10 de octubre de 2017. En dicha carta también mencionó que los períodos de la licencia de maternidad se agotan concurrentemente con los períodos cubiertos bajo la licencia por razones médicas familiares (FMLA).

27. La codemandante Fonseca Rivera recibió otra carta de parte de la Sra. Ileana Agosto fechada 1 de noviembre de 2017, donde se le informó que podía acogerse a una licencia de SINOT, Choferil o ACAA, la que aplicara, y que debía completar la

solicitud correspondiente.

28. La señora Fonseca Rivera admitió que PRTC le extendió su licencia de maternidad hasta el 20 de noviembre de 2017.
29. La señora Fonseca Rivera admitió que el Dr. Ramón Cuevas solicitó a PRTC, mediante una carta, que se le diera una licencia sin sueldo a la codemandante Fonseca Rivera por un período de tres (3) a cuatro (4) meses. A esos efectos, la señora Fonseca Rivera admitió que PRTC le concedió una licencia sin sueldo desde el 16 de enero de 2018 hasta el 16 de abril de 2018, según solicitado por el Dr. Ramón Cuevas.
30. El 15 de diciembre de 2017, la Sra. Betzaida Nieves, Gerente de la División de Ventas Indirectas y Pymes de PRTC, envió una carta a la señora Fonseca Rivera en torno a su Solicitud de Licencia sin Sueldo Práctica RH-025-A, que hizo constar lo siguiente:

Recibimos su solicitud de Licencia Sin Sueldo para el periodo del 20 de diciembre de 2017 hasta el 20 de junio de 2016.

Luego de evaluar su solicitud determinamos aprobar la Licencia Sin Sueldo desde el 20 de diciembre de 2017 hasta el 15 de enero de 2018. Usted deberá reportarse a trabajar el 16 de enero de 2018.

31. La señora Fonseca Rivera admitió que PRTC le aprobó una licencia sin sueldo desde el 20 de diciembre de 2017 hasta el 16 de enero de 2018. Así las cosas, la señora Fonseca debía reportarse a trabajar el 16 de enero de 2018.
32. El 26 de enero de 2018, la Sra. Betzaida Nieves envió una carta a la codemandante Fonseca Rivera con referencia a la Solicitud de Licencia sin Sueldo Práctica RH-025-A, donde indicó lo siguiente:

A usted se le aprobó una Licencia Sin Sueldo desde el 20 de diciembre de 2017 hasta el 15 de enero de 2018.

El 17 de enero de 2018, usted solicitó una extensión a la Licencia Sin Sueldo por un periodo de 3 a 4 meses. En esta ocasión, la Licencia Sin Sueldo ha sido aprobada desde el 15 de febrero de 2010 hasta el 15 de marzo de 2018.

A tenor con las disposiciones de la Pr[á]ctica RH-025-A, la Licencia sin Sueldo no puede ser utilizada con el propósito de probar trabajo para cambiar de empleo o para

lucrarse.

Usted deberá reportarse a trabajar el viernes 16 de marzo de 2018.

33. La señora Fonseca Rivera reconoció que PRTC tiene discreción para aprobar o denegar las licencias sin sueldo que le fueron otorgadas del 16 de enero de 2018 hasta el 16 de abril de 2018, según dispone la Práctica RH-025-A.
34. El 16 de marzo de 2018, la Sra. Betzaida Nieves, envió una comunicación a la señora Fonseca Rivera sobre la Solicitud de Licencia Sin Sueldo, según dispone la Práctica RH-025-A, que estableció lo siguiente:

A usted se le aprobó una Licencia Sin Sueldo desde el 20 de diciembre de 2017, concedida para el cuidado de su hija.

Conforme a su solicitud, en esta ocasión, se le aprueba una extensión a la Licencia Sin Sueldo desde el 16 de marzo de 2018 hasta el 15 de abril de 2018. Usted deberá reportarse a trabajar el lunes 16 de abril de 2018.

A tenor con las disposiciones de la Práctica RH-025-A, la Licencia Sin Sueldo no puede ser utilizada con el propósito de probar en otro trabajo para cambiar de empleo o para lucrarse.
35. La señora Fonseca Rivera admitió que PRTC también le concedió licencias sin sueldo en los meses de febrero, marzo y hasta el 16 de abril de 2018.
36. La señora Fonseca Rivera estuvo fuera de sus funciones en PRTC, en una licencia sin sueldo hasta el 16 de abril de 2018.
37. La codemandante Fonseca Rivera admitió que el 16 de marzo de 2018, la Sra. Betzaida Nieves le envió una carta, en la cual se le informó la extensión de su licencia sin sueldo desde el 16 de marzo de 2018 hasta el 16 de abril de 2018[sic]. La carta indicaba que la señora Fonseca Rivera tenía que reportarse a trabajar el lunes, 16 de abril de 2018.
38. La señora Fonseca Rivera admitió que estaba consciente de que la licencia sin sueldo era otorgada discrecionalmente por PRTC, que no era infinita y que eventualmente iba a finalizar.
39. La señora Fonseca Rivera admitió que para el 16 de abril de 2018, no se encontraba en una licencia por maternidad.
40. La señora Fonseca Rivera admitió que desde el 20 de diciembre de 2017 hasta el 16 de abril de 2018, estuvo fuera de sus

labores en PRTC mediante una licencia sin sueldo. A esos efectos, la codemanda[n]te también admitió que durante ese período su entonces patrono PRTC siempre le reservó su empleo.

41. La señora Fonseca Rivera aceptó que del 20 de diciembre de 2017 hasta el 16 de abril de 2018, siguió siendo empleada de la PRTC.
42. El sábado, 14 de abril de 2018, a las 2:16 p.m., la Sra. Betzaida Nieves envió un correo electrónico a la Sra. Zoraida Báez, con copia a Miguel Vargas, María Rossy y José Pulido, con relación a la codemandante Fonseca Rivera. En dicha comunicación, la Sra. Betzaida Nieves preguntó a las demás personas a quienes se copió el mensaje, quién sería la persona que le notificaría a la codemandante que la licencia no había sido aprobada y que se tenía que presentar a trabajar el lunes.
43. El lunes, 16 de abril de 2018, a las 9:49 a.m., la Sra. María Rossy envió un correo electrónico a la Sra. Betzaida Nieves, con copia a Miguel Vargas, José Pulido y Zoraida Báez, sobre la situación de la codemandante Fonseca Rivera, donde indicó que la empleada demandante había sido notificada.
44. El 16 de abril de 2018, la señora Fonseca Rivera se comunicó por la vía telefónica con su supervisora, la Sra. Betzaida Nieves, la cual le indicó que no se le había aprobado otra extensión a la licencia sin sueldo para el mes de abril a mayo de 2018.
45. La señora Fonseca Rivera admitió que la Sra. María Rossy, le indicó que tenía que reportarse a trabajar a la PRTC el 16 de abril de 2018. Este hecho también fue declarado por la Sra. María Rossy en su deposición.
46. El lunes, 16 de abril de 2018, a las 12:44 p.m., la Sra. María Rossy envió un correo electrónico a Betzaida Nieves, Miguel Vargas, José Pulido y Zoraida Báez, sobre la codemandante Fonseca Rivera, donde informó:

La empleada llamó esta mañana para saber el status de documentos que radicó la semana pasada y le indiqué que la licencia sin sueldo fue denegada por necesidad de servicio.

La empleada solicitó reconsideración a la misma alegando que su hija nació prematura, no puede ir a un cuido por 1½ año (aunque dijo que la va a enviar en los próximos meses) y no tenía

qui[é]n la cuidara. Le informé que la Cia. Consideró [sic] su situación y por eso se le concedió la licencia por varios meses pero la necesidad de servicio es apremiante y no se puede extender la misma.

Estaré trabajando con la contestación a la petición de la empleada.

47. El 22 de abril de 2018, la codemandante Fonseca Rivera envió un correo electrónico a su supervisora Betzaida Nieves, donde le indicó:
- Betzaida, gracias por la información es que ella el miércoles me dijo que me estarían enviando la respuesta y aún no he recibido. El miércoles les pedí presentarme pero me dijo que esperara la contestación.
48. La señora Fonseca Rivera admitió que no había licencia de vacaciones que PRTC tuviera que liquidarle al momento de su despido.
49. La señora Fonseca Rivera admitió que la PRTC no es responsable por las situaciones personales adversas que le ocurrieron, relacionadas con el nacimiento de su hija.
- [...]
52. La señora Fonseca Rivera admitió que pudo cuidar a su hija, una vez fue dada de alta, desde el 15 de octubre de 2017 hasta el 16 de abril de 2018, gracias a que PRTC le concedió licencias a esos fines.
53. La señora Fonseca Rivera admitió que disfrutó de toda la licencia de maternidad provista por PRTC.
54. La señora Fonseca Rivera aceptó que PRTC le pagó toda su licencia de maternidad.
55. La señora Fonseca Rivera reconoció que las alegaciones que tiene para su discrimen por embarazo son las mismas que utilizó para fundamentar que su despido estuvo injustificado.
56. La señora Fonseca Rivera alegó que su despido estuvo injustificado, ya que para el 16 de abril de 2018, no tenía con quién dejar a su hija cuidando y aun así la PRTC le indicó que tenía que reportarse a trabajar dicho día.
57. La señora Fonseca Rivera admitió que conocía que su licencia sin sueldo fue aprobada hasta el 16 de abril de 2018, y por esa razón se le requirió reportarse a reportarse a trabajar ese día a la compañía.
58. La señora Fonseca Rivera aceptó que la

- PRTC no es responsable de que para el 16 de abril de 2018, no hubiese tenido a nadie para cuidar a su hija.
59. La señora Fonseca Rivera admitió que para realizar una solicitud de vacaciones hay que seguir un procedimiento, el cual tiene que ser aprobado por su jefe inmediato y deben ser planificadas dependiendo [d]el calendario del departamento.
60. La señora Fonseca Rivera admitió que no está culpando a la PRTC, por haberle solicitado vacaciones a último momento, y no haber sido aprobadas.
61. La señora Fonseca Rivera aceptó que el 17 de enero de 2018, le envió una carta a PRTC, solicitando una licencia sin sueldo de tres (3) a cuatro (4) meses, y que el 16 de abril de 2018, fecha en la cual tenía que regresar a su empleo, se cumplían los tres (3) meses desde que había solicitado de [sic] licencia sin sueldo.
62. La señora Fonseca Rivera reconoció que para el 16 de abril de 2018, no había realizado gestiones para contratar a alguien para que cuidara a su hija.
63. La señora Fonseca Rivera admitió que mientras estuvo disfrutando de distintas licencias desde el 15 de agosto de 2017 al 16 de abril de 2018, la PRTC le efectuó distintos pagos directos a su cuenta de Banco Popular. A esos efectos, la demandante admitió que estuvo recibiendo pagos hasta mayo de 2018.
64. La señora Fonseca Rivera aceptó que, mientras estuvo en varias licencias desde el 15 de agosto de 2017 al 16 de abril de 2018, acumuló una deuda pagadera a PRTC, referente al plan médico. A esos efectos, la empresa realizó un plan de pago a la demandante.
- 65. La señora Fonseca Rivera admitió, a su vez, que todas las alegaciones que tiene en contra de PRTC se encuentran relacionadas al escenario del trabajo.**
66. La señora Fonseca Rivera admitió que estuvo en licencia sin sueldo de octubre de 2017 hasta el 16 de abril de 2018.
67. El apodo de la señora Fonseca Rivera es "Viany's".
68. La señora Fonseca Rivera admitió que tuvo una empresa desde 2016 hasta marzo de 2019, llamada Viany's Events & More, mediante la cual realizaba decoraciones para fiestas de "baby shower" y cumpleaños, alegadamente como un pasatiempo.
69. La señora Fonseca Rivera admitió que

cobraba \$200.00 por montaje para cada actividad.

[...]

71. En el 2017, la señora Fonseca Rivera efectuó tres (3) actividades para su compañía de eventos, por lo que percibió \$600.00.
72. En el 2018, la señora Fonseca Rivera no ejecutó ninguna actividad para su Compañía de Eventos.
73. En el 2019, la señora Fonseca Rivera realizó una sola actividad, por lo que devengó \$200.00.
[...]
78. En la carta del 26 de enero de 2018 cursada a la señora Fonseca Rivera, PRTC le indicó que la licencia sin sueldo que se le estaba concediendo no podía ser utilizada para probar en otro trabajo, para cambiar de empleo o para lucrarse.
[...]
80. La señora Fonseca Rivera admitió que recibió copia del Reglamento (en adelante "Reglamento"), el 28 de diciembre de 2012, fecha en la cual comenzó a trabajar en dicha empresa.
81. La demandante admitió que la Regla 24 del Reglamento establece lo siguiente:
Abandono del servicio. Se considera abandono de servicio cuando un empleado permanezca ausente de sus labores durante un periodo de tres días laborables o más, sin haber notificado a su supervisor la razón de su ausencia de acuerdo a las normas de la compañía. Se incluye en esta falta la no reinstalación de un empleado a su puesto, luego de finalizado el disfrute de cualquier licencia que le haya sido concedida.
82. En la Segunda Demanda Enmendada, la señora Fonseca Rivera alegó que PRTC le violentó la reserva de empleo de la Ley de Seguro Choferil.
83. La señora Fonseca Rivera alegó que entregó los documentos de la Ley de Seguro Choferil y que PRTC no trabajó correctamente su solicitud.
84. Durante su deposición, se le mostró a la codemandante copia de la Solicitud de Seguro Choferil, que ella entregó en PRTC del [sic] 1 de septiembre de 2017. Así, la señora Fonseca Rivera admitió que en primera instancia solicitó la licencia de seguro choferil, a través de su médico, del 14 de agosto de 2017 hasta el 18 de noviembre de 2017.
85. La señora Fonseca Rivera aceptó que durante las fechas del 14 de agosto de

- 2017 hasta el 18 de noviembre de 2017, su empleo en la PRTC fue reservado.
86. La señora Fonseca Rivera reconoció que estuvo cobrando salarios de PRTC hasta noviembre de 2017.
 87. La señora Fonseca Rivera indicó que sometió copia de una segunda solicitud de seguro choferil, a través de su médico, para las fechas del 10 de octubre de 2017 hasta el 19 de diciembre de 2017.
 88. La señora Fonseca Rivera admitió que en las fechas del 10 de octubre de 2017 hasta el 19 de diciembre de 2017, su empleo en la PRTC reservado.
 89. La señora Fonseca Rivera aceptó que las únicas copias de las solicitudes de seguro choferil que envió a la empresa fueron las del 14 de agosto de 2017 hasta el 18 de noviembre de 2017 y las del 10 de octubre de 2017 hasta el 19 de diciembre de 2017.
 90. Las solicitudes de licencias que realizó la demandante a la PRTC siempre las hizo para cuidar a su hija.
 91. La señora Fonseca Rivera reconoció que las fechas que solicitó en la licencia de seguro choferil fueron las escritas por su médico, que es la persona que determina el período de licencia necesario.
 92. La señora Fonseca Rivera admitió que en el certificado médico que envió su doctor no especificó cuál era su diagnóstico.
 93. La primera ocasión en la cual la señora Fonseca Rivera realizó una reclamación de violación a la Ley de Seguro Choferil fue cuando presentó la Segunda Demanda Enmendada el 13 de marzo de 2019.
 94. Mientras la señora Fonseca Rivera estuvo ausente de su empleo durante las distintas licencias, varias personas en PRTC, incluyendo su supervisora la Sra. Betzaida Nieves, tuvieron que realizar sus funciones.
 95. El señor Sánchez Díaz alegó que acudió en el 2017 a PRTC en varias ocasiones: dos (2) veces en septiembre, una (1) en octubre y otra en noviembre. En dichas visitas entregó los documentos originales de la señora Fonseca, entre ellos certificados médicos de la Dra. Cabezas y los documentos del seguro choferil. Dichos documentos fueron entregados a los siguientes empleados de PRTC: Leticia Martínez, Víctor Colón y Sharon Pérez.
 96. El señor Sánchez Díaz indicó que el 4 de septiembre de 2007 [sic], le entregó [a] la Sra. Sharon Pérez, en un sobre, los

- documentos originales del seguro choferil de la señora Fonseca.
97. El 31 de octubre de 2017, la Sra. Sharon Pérez envió un correo electrónico a la señora Fonseca, informando que la Sra. Ileana Agosto estaba procesando la licencia por beneficios de seguro choferil con los documentos enviados por correo electrónico, pero necesitaba los originales.
 98. El 14 de marzo de 2018, la Sra. María Rossy le envió un correo electrónico a Betzaida Nieves, Miguel Vargas, José Pulido, Eira Concepción y Zoraida Báez, en relación a la señora Fonseca, donde les recordó que el último día trabajado por la empleada fue el 14 de agosto de 2017, pues a partir de esa fecha estuvo en varias licencias consecutivas (maternidad, seguro choferil y licencia sin sueldo).
 99. La Sra. María Rossy, Gerente de Administración de Licencias y Programa de Compensación de Beneficios de PRTC, tiene un *juris doctor* de la Universidad Interamericana, de donde se graduó el [sic] 1990.
 100. La Sra. María Rossy vio las copias de la solicitud de seguro choferil de la señora Fonseca, pero al 2 de abril de 2019, no había visto los originales de la solicitud.
 101. El 2 de julio de 2018, la Sra. María Rossy le solicitó mediante correo electrónico a Betzaida Nieves, con copia a Ileana Agosto, que le hiciera llegar los originales de la solicitud del seguro choferil de la señora Fonseca.
 102. El 1 de noviembre de 2018, el Sr. Amedaris Ocasio, de Beneficios del Seguro Choferil del Departamento del Trabajo de PR, envió un correo electrónico a la Sra. Ileana Agosto, indicándole que la reclamante señora Fonseca Rivera alegó que radicó una solicitud con PRTC y la empresa iba a hacer llegar los documentos originales a la agencia, pero estos aún no habían llegado a este Programa. Le solicitó que le indicara cómo podía hacer para obtener dichos documentos.
 103. El 21 de octubre de 2019, el Sr. Luis E. Costas Latoni, Director del Programa de Seguro Choferil, le remitió una carta a la señora Fonseca Rivera informándole que según las disposiciones de la 428-1950, según enmendada, refirió su expediente del Caso Núm. 2019-0307(E), ante la consideración del Negociado de Asuntos Legales del Departamento del Trabajo, para que procediera con el trámite legal correspondiente.

104. Surge de los documentos presentados que la intervención del codemandante señor Sánchez Díaz consistió en comunicarse electrónicamente en algunas ocasiones con personal de PRTC para informar sobre la situación y en entregar y/o enviar los documentos relacionados con las licencias solicitadas por ella.

105. De los documentos presentados y de la demanda enmendada no surgen alegaciones sobre intromisiones de PRTC con la vida íntima o familiar de la parte demandante. Tampoco surge que se haya diseminado información personal o difamatoria de la parte demandante.

[Énfasis suplido.]

Además, el foro primario determinó que existía controversia sobre los siguientes hechos:

1. Si el 14 de agosto de 2017, la Sra. Betzaida Nieves se comunicó vía telefónica con la señora Fonseca y le indicó que los agentes de ventas tenían que vender más o, de lo contrario, tendrían que eliminar la plaza de la demandante, por lo [sic] ella se quedaría sin trabajo.
2. Si a la fecha del despido de la señora Fonseca Rivera, tenía algún balance de vacaciones acumuladas disponible.
3. ¿Qué significado y efecto tiene el hecho de que para PRTC que [sic] la señora Fonseca Rivera "fue dada de baja" efectivo el 16 de abril de 2018? [sic]
4. De conformidad con el inciso anterior, está en controversia la fecha en que la codemandante fue realmente despedida.
5. ¿Cuándo, por qué medio y a través de quién se le notificó a la señora Fonseca Rivera que la licencia sin sueldo de abril a mayo no había sido aprobada?
6. Si PRTC notificó o no a la señora Fonseca Rivera que la licencia durante el período del 15 de marzo al 14 de abril de 2018, sería la última licencia concedida por su entonces patrono.
7. Si PRTC notificó a la demandante la determinación respecto a su solicitud de reconsideración de la licencia sin sueldo de abril a mayo de 2018. De habérselo comunicado, está en controversia por cuál medio ocurrió dicha comunicación, la fecha y a través de cuál empleado de PRTC ocurrió tal notificación.
8. Si la codemandante Fonseca Rivera recibió una respuesta de PRTC -en la afirmativa o negativa- acerca de su solicitud de dos (2) días de vacaciones, entiéndase los días 17 y 18 de abril de 2019.

9. Si la señora Fonseca Rivera abandonó o no su empleo.
10. Si algún gerencial o empleado de la PRTC le informó a la señora Fonseca Rivera que si no se presentaba a trabajar el 16 de abril de 2018 sería despedida.
11. Si la señora Fonseca Rivera, en efecto, entregó la segunda solicitud del seguro choferil.
12. Si PRTC le hizo o no llegar al Departamento del Trabajo las dos (2) solicitudes del seguro choferil de la señora Fonseca Rivera. De haberse entregado las solicitudes, está en controversia si se realizó tardíamente, ocasionándose [sic] algún perjuicio a la demandante.
13. Si PRTC cumplió con notificarle a la señora Fonseca Rivera los términos de las distintas licencias a las que tenía derecho, según establece la Práctica RH-025-A.
14. Si el despido de la señora Fonseca Rivera estuvo o no justificado.
15. De haber sido injustificado el despido, está en controversia la cuantía de la mesada.
16. Si la señora Fonseca Rivera fue objeto de discriminación por embarazo. De haber sido objeto de discriminación, está en controversia la cuantía de la indemnización.
17. Si la señora Fonseca [R]ivera tiene derecho a reclamar pérdida de ingresos.

Conforme a las determinaciones de hechos incontrovertibles y en controversia antes mencionadas, el foro de primera instancia concluyó que, en cuanto a las causas de acción de despido injustificado, discriminación por razón de maternidad, pérdida de ingresos y violación a la reserva de empleo establecida en Ley de Seguro Choferil, *supra*, existen una serie de hechos materiales en controversia que requieren el desfile de prueba testifical para dirimir credibilidad, lo cual impide la solución sumaria de las mismas.

Por el contrario, en cuanto a la causa de acción por violación de derechos constitucionales de ambos demandantes, el foro primario concluyó que procedía su desestimación, por entender que todas las actuaciones de

la PRTC se dieron dentro del desempeño normal de la empresa, en el escenario de trabajo y no constituyeron ataques nocivos a la dignidad e integridad personal o familiar de los demandantes.

Inconformes con la sentencia parcial, el 11 de mayo de 2019, los demandantes presentaron una solicitud de reconsideración y de determinaciones de hechos adicionales. En resumen, argumentaron que, a diferencia de lo determinado por el foro primario, quedó demostrado que estos sufrieron daños como consecuencia del despido de la señora Fonseca, lo cual afectó directamente su entorno familiar y constituye una violación de sus derechos constitucionales. Por tanto, solicitaron al foro de primera instancia que corrigiera ciertas determinaciones de hechos incontrovertibles y otras determinaciones de hechos que están en controversia.

El 18 de mayo de 2020, la PRTC se opuso. Aceptó la solicitud de los demandantes a los efectos de que se corrigiera un error ortográfico en la sentencia parcial, mas se opuso al resto de las solicitudes de determinaciones de hechos adicionales y demás enmiendas.

Posteriormente, el 5 de junio de 2020, la PRTC también presentó una moción de reconsideración de la sentencia parcial. Alegó que los hechos que el foro primario determinó que están en controversia no impiden la solución sumaria del resto de las causas de acción, siendo suficientes para ello lo otros ciento cinco (105) hechos que el Tribunal determinó eran incontrovertibles. Además, argumentó que, de haber podido replicar a la oposición a solicitud de sentencia sumaria presentada por los demandantes, hubiera podido demostrar que los

hechos que el foro primario concluyó que están en controversia, verdaderamente no lo están.

El 17 de junio de 2020, el foro primario denegó la solicitud de reconsideración y de determinaciones de hechos adicionales presentada por los demandantes, así como la solicitud de reconsideración presentada por la PRTC. Además, el 18 de junio de 2020, notificó una sentencia parcial enmendada *nunc pro tunc*.

Todavía insatisfechos con la determinación del foro de primera instancia, los demandantes acuden ante nosotros mediante el recurso de apelación identificado con el alfanumérico KLAN202000351. La PRTC también comparece ante nosotros mediante el recurso de apelación identificado con el alfanumérico KLCE202000536.

Hemos examinado cuidadosamente los escritos de las partes, el contenido del expediente para los recursos consolidados y deliberado los méritos de ambos recursos de apelación, por lo que estamos en posición de adjudicarlos de conformidad al Derecho aplicable.

III. Derecho Aplicable

A. La Sentencia Sumaria

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que:

Una parte que solicite un remedio podrá, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

Por su parte, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte del pleito.

Este mecanismo procesal es un remedio de carácter discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197 DPR 656, 662-663 (2017); Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, 182 DPR 541, 555 (2011); Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 212-214 (2010); Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, 166 DPR 154, 184 (2005). A pesar de que en el pasado se calificó como un recurso "extraordinario", el Tribunal Supremo estableció que su uso no excluye tipos de casos, y puede ser utilizada en cualquier contexto sustantivo. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100, 112 (2015). Independientemente de la complejidad del pleito, si de una moción de sentencia sumaria no surge controversia de hechos, puede dictarse sentencia sumaria. *Íd.*

Este vehículo procesal únicamente se utilizará en aquellos casos en los que no existan controversias reales y sustanciales en cuanto los hechos materiales y pertinentes, y lo único que reste por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*; Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 109; PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 911-912 (1994). El Tribunal Supremo ha definido un hecho material como aquel que

puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 110; Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 213.

De otro lado, la parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer, mediante prueba admisible en evidencia, la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307, 326 (2013). Además, deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 213; Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, *supra*, pág. 184; Vera v. Doctor Bravo, 161 DPR 308, 332-333 (2004).

La Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e), exige que, si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y alguna otra evidencia surge que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente, y que como cuestión de derecho procede, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, 194 DPR 209, 224-225 (2015); Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 109; SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 430 (2013).

En caso contrario, cuando de las alegaciones y la prueba, surja una controversia de hechos, la moción de sentencia sumaria es improcedente. Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113, 129 (2012). Ante ello, el

tribunal competente deberá abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso, y cualquier duda en su ánimo, habrá de resolverse en contra de la parte que promueve la solicitud. Vera v. Doctor Bravo, *supra*, págs. 332-333; Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599, 610 (2000).

B. Daños y Perjuicios por Violación de Derechos Constitucionales

Cuando un trabajador ha sido objeto de actuaciones que lesionan su derecho a la intimidad o que son constitutivas de ataques a su honra, reputación e integridad personal, este puede acudir a los tribunales e instar una acción para reclamar los daños y perjuicios que dichas acciones le hubieren causado. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178, 192 (1998); Acevedo v. Western Digital Caribe, Inc., 140 DPR 452, 460 (1996).

El derecho a la intimidad, que emana del Artículo II, Secciones 1 y 8 de la Constitución de Puerto Rico, Const. de P.R., 1 LPRA, Art. II, Secs. 1 y 8, impone a toda persona el deber de no inmiscuirse en la vida privada y familiar de otra. Este derecho opera *ex proprio vigore*, sin necesidad de que concurra el requisito de acción estatal para invocarlo frente a personas particulares. Ello así, puede hacerse valer mediante una demanda de daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141. Por tratarse de un derecho invocable frente a personas privadas, un patrono viene obligado a no infringir la zona de autonomía individual de sus empleados protegida por el derecho a la intimidad. Soc. de Gananciales vs. Royal Bank de P.R., *supra*.

Aun cuando la violación de los derechos constitucionales ocurra en el contexto de la relación obrero-patronal, ello no implica la renuncia del obrero a sus derechos constitucionales o que este se vea impedido de obtener un remedio real y efectivo que los vindique. Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35, 65 (1986). En estos casos, "para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad, que sea originada en el contexto de una relación laboral, el reclamante debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre áreas de su vida íntima o familiar". Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., *supra*, pág. 203. El reclamante tiene que demostrar, además, 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. *Íd.*, pág. 208.

Por tanto, un mero sentimiento de incomodidad o molestia del empleado por alguna situación laboral no configura una violación a su derecho a la intimidad que sea imputable al patrono. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., *supra*, pág. 207. Para que la conducta del patrono configure una violación al derecho a no ser objeto de ataques abusivos a su honra y/o intimidad, el empleado debe establecer que: 1) las actuaciones del patrono o supervisor fueron arbitrarias, irrazonables o caprichosas; 2) que estas generaron en el empleado una atmósfera hostil que impedía la sana estadía en el trabajo; 3) que dichas actuaciones fueron originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo y; 4)

que contengan expresiones claramente difamatorias o lesivas. *Íd.*, pág. 209.

IV. Aplicación del Derecho a los Hechos

En el recurso de apelación KLAN202000351, los demandantes alegan que el Tribunal de Primera Instancia erró al desestimar la causa de acción de daños y perjuicios por violación de derechos constitucionales de la señora Fonseca, así como una causa de acción independiente de daños y perjuicios del señor Sánchez Díaz.

En cuanto a la causa de acción de violación de derechos constitucionales, los demandantes arguyen que el despido de la señora Fonseca, el cual estos entienden ocurrió sin notificación previa, tuvo el efecto de afectar su núcleo familiar, mermar los ingresos familiares y mantener a la señora Fonseca "en un estado de ansiedad, desasosiego, incertidumbre y desespera[ci]ón", entre otras condiciones mentales". Además, sostienen que "[l]a inestabilidad emocional y ansiedad que ha provocado esta situación ha trastocado su vida íntima y profesional".

De otra parte, los demandantes alegan que erró el foro primario al desestimar la causa de acción del señor Sánchez Díaz por concepto de daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 5141, pues entienden que se trata de una causa de acción independiente y separada, supeditada a que las demás reclamaciones de la señora Fonseca prosperen, lo cual aún está por verse.

En la sentencia parcial apelada, el Tribunal de Primera Instancia determinó que la intervención del

señor Sánchez Díaz se limitó a comunicarse electrónicamente en ciertas ocasiones con personal de la PRTC para informar sobre la situación de su esposa e hija, y en entregar y/o enviar los documentos relacionados con las distintas licencias solicitadas por la señora Fonseca. El foro primario determinó, además, que de la demanda enmendada y demás documentos que obran en el expediente no surgen alegaciones específicas sobre intromisiones de la PRTC con la vida íntima o familiar de los demandantes, ni sobre que se haya diseminado información personal o difamatoria de los demandantes. Por lo anterior, el foro primario concluyó que procedía la desestimación de la causa de acción de violación de derechos constitucionales de los demandantes.

Del texto de la demanda, así como de sus dos enmiendas, se desprenden las siguientes alegaciones en cuanto a la causa de acción de violación de derechos constitucionales:

23. PRTC ha violado los derechos constitucionales de la parte demandante contra riesgo para su salud o integridad personal o en el empleo.

[...]

28. Además, el co-demandante, Sánchez Díaz ha estado ayudando a la co-demandante, Fonseca Rivera en el cuidado de su hija recién nacida y ha sufrido todas las acciones negligentes e ilegales contra su esposa, Fonseca Rivera.

29. Que la parte demandante solicita, que el Tribunal condene a PRTC a pagar una suma no menor de ciento mil (\$100,000.00) dólares por cada uno de ellos por daños y perjuicios sufridos por la parte demandante por la violación de derechos constitucionales.²

Del texto citado, así como del resto de las alegaciones contenidas en la demanda enmendada, no surge

² Véase, Demanda, págs. 5 y 7 del Apéndice del recurso de apelación KLAN202000351; Demanda Enmendada, págs. 25 y 27 del Apéndice del recurso de apelación KLAN202000351; y Segunda Demanda Enmendada, págs. 47 y 49 del Apéndice del recurso de apelación KLAN202000351.

ni una sola referencia específica a actuaciones concretas o a algún tipo de incidente en que la PRTC haya violado los derechos constitucionales de los demandantes o que se haya inmiscuido en su vida íntima o familiar. Tampoco surge de los documentos anejados a la oposición a solicitud de sentencia sumaria presentada por los demandantes. Ello era indispensable para que los demandantes pudieran establecer dicha causa de acción. Véase, Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., *supra*, pág. 203.

Además, tanto en la deposición tomada a la señora Fonseca el 21 de febrero de 2019, así como en las respuestas incluidas en la oposición a la solicitud de sentencia sumaria, esta admitió que la PRTC no era responsable ni de las cosas tristes que le ocurrieron relacionadas al nacimiento de su hija, ni de que esta no hubiera conseguido cuidado para su hija para la fecha en que esta debía regresar a trabajar, y que todas las alegaciones que tiene en contra de la PRTC se encuentran relacionadas al escenario del trabajo.³

Ahora bien, el hecho de que las actuaciones del patrono se limiten al escenario de trabajo no descarta automáticamente la procedencia de una causa de acción por violación de derechos constitucionales. El reclamante también tiene que demostrar que dichas actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y que, además, son constitutivas de ataques nocivos a su dignidad e

³ Véase, Deposition tomada a la señora Fonseca el 21 de febrero de 2019, págs. 116-117, 148 y 166, correspondientes a las págs. 328-239, 270 y 288 del Apéndice del recurso de apelación KLAN202000531; y la Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria, págs. 818-819 del Apéndice del recurso de apelación KLAN202000531.

integridad personal o familiar. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., *supra*, pág. 208. Ello es así, pues un mero sentimiento de incomodidad o molestia del empleado por alguna situación laboral no configura una violación a su derecho a la intimidad que sea imputable al patrono. *Íd.*, pág. 207.

En este caso, aún asumiendo, el hecho de que la señora Fonseca pudiera haber sufrido sentimientos de ansiedad y desespero a raíz de su despido no significa automáticamente que la PRTC le haya violado algún derecho constitucional. Por eso, ausente de alegación específica alguna—y de prueba—a los efectos de que la PRTC realizó un ataque nocivo a su dignidad e integridad personal o familiar, no podemos concluir que las actuaciones de la PRTC se desviaron del desempeño normal en el escenario de trabajo.

Por tanto, tal y como concluyó el foro de primera instancia, los demandantes no lograron establecer las bases para una reclamación de violación de derechos constitucionales. Ello así, no se cometió el error señalado y procede confirmar la desestimación de la causa de acción de violación de derechos constitucionales de la señora Fonseca. Como consecuencia, procede confirmar, además, la desestimación de la causa de acción de daños y perjuicios del señor Sánchez Díaz, pues la misma dependía de la procedencia de la causa de acción de violación de derechos constitucionales de la señora Fonseca.

De otra parte, en el recurso de apelación identificado con el alfanumérico KLCE202000536, la PRTC alega que erró el foro primario al aceptar una declaración jurada que constituye un "sham affidavit",

al no permitirle oponerse a las dieciséis (16) nuevas propuestas de hechos incontrovertibles que los demandantes incluyeron en su escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria, y al concluir que existen hechos materiales en controversia que impiden disponer sumariamente del resto de las causas de acción.

Según hemos mencionado, la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, establece el mecanismo de la sentencia sumaria como una herramienta que permite al tribunal delimitar las controversias ante su consideración y facilitar así la solución rápida y justa de las mismas. Véase, Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, *supra*. Cuando se presenta una moción de sentencia sumaria "la parte contraria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente. De no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede." Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c).

Surge del expediente ante nuestra consideración que la PRTC presentó una solicitud de prórroga para replicar a la oposición a solicitud de sentencia sumaria presentada por los demandantes, la cual el foro primario denegó. Dicha denegatoria tuvo el efecto de privar a la PRTC de la oportunidad de oponerse a las dieciséis (16) nuevas propuestas de hechos incontrovertibles que los demandantes incluyeron en su escrito, las cuales a todas luces constituyen una solicitud de sentencia sumaria a su favor.

Conforme a la citada Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, *supra*, la PRTC tiene derecho a oponerse a la solicitud de sentencia sumaria presentada por los demandantes. Resolver lo contrario tendría el efecto de despojarla de su derecho a rebatir las alegaciones de los demandantes, previo a que el tribunal pudiera resolver en su contra. Por tanto, el Tribunal de Primera Instancia erró al no brindarle una oportunidad a la PRTC a oponerse a las nuevas propuestas de hechos incontrovertibles incluidas por los demandantes en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria.

Por los fundamentos expuestos, procede revocar el resto de la sentencia parcial apelada y devolver el caso al Tribunal de Primera Instancia para que conceda un término a la PRTC para oponerse a las nuevas propuestas de hechos incontrovertibles incluidas por los demandantes en su escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria. Esto hace innecesaria la discusión de los otros dos señalamientos de error levantados por la PRTC en cuanto a la doctrina del "sham affidavit" y la denegatoria de dictar sentencia sumaria sobre el resto de las causas de acción.

V. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos, se *confirma* la desestimación de la causa de acción de daños y perjuicios por violación de derechos constitucionales y se *revoca* la denegatoria de la moción en solicitud de sentencia sumaria en cuanto al resto de las causas de acción. Se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para que proceda de conformidad con lo dispuesto en esta sentencia.

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