

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

RENÉ EMANUEL RIVERA
ALBERTY ET ALS

Demandantes-Recurridos

Vs.

COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO PEPINIANA ET ALS

Demandados-Peticionarios

KLCE202000046

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de San Sebastián

Caso Núm.:
A2CI201600521

Sobre: Acción
Civil por
Hostigamiento
Sexual,
Discrimen por
Razón Sexo,
Despido
Discriminatorio,
Represalias y
Daños

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró

Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de octubre de 2020.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Pepiniana (Cooperativa Pepiniana), el Sr. Aníbal Fuentes Flores, el Sr. Wilson Feliciano (señor Feliciano), la Sra. Adianez Rosado Santiago y la Cooperativa de Seguros Múltiples de Puerto Rico (conjuntamente, Peticionarios) solicitan que este Tribunal revise la *Resolución* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Sebastián (TPI). En esta, el TPI declaró no ha lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial* que presentaron los Peticionarios.

Se expide el *certiorari* y se revoca la *Resolución* del TPI. Se desestiman, con perjuicio, las reclamaciones de la Sra. Mabel Alberty (señora Alberty).

I. TRACTO PROCESAL

En agosto de 2016, el Sr. René Rivera Alberty (señor Rivera) y otros (conjuntamente, Recurridos) presentaron una *Demanda Civil y Solicitud de Remedio Provisional* (Primera Demanda) en contra de los Peticionarios. Alegaron que el señor Feliciano, entonces presidente Ejecutivo de la Cooperativa Pepiniana, hostigó sexualmente al señor Rivera en violación a la Ley Núm. 17, *infra*. Mantuvieron que el señor Rivera rechazó tales avances, por lo que el señor Feliciano cometió actos de represalias en contravención a la Ley Núm. 115, *infra*.

A su vez, en la Primera Demanda se alegó que la señora Alberty, progenitora del señor Rivera, fue objeto de represalias. Los Recurridos indicaron que el patrono de la señora Alberty, la Cooperativa de Seguros de Vida de Puerto Rico (COSVI), la movió de las facilidades de la Cooperativa Pepiniana por la queja que presentó su hijo, el señor Rivera, en contra del señor Feliciano. En esa Primera Demanda se incluyó a COSVI como codemandada por ser el patrono de la señora Alberty.

Posteriormente, los Recurridos presentaron una *Demanda Civil Enmendada y Solicitud de Remedio Provisional* (Segunda Demanda). Entre otras, se solicitó remover a COSVI como codemandada y eximirla de cualquier efecto legal. Luego, se presentó una *Demanda Enmendada por Tercera Ocasión* (Tercera Demanda). Se mantuvo la alegación de que COSVI, el patrono de la señora Alberty, la movió de la Cooperativa Pepiniana en represalias por la querrela de su hijo en contra del patrono de este.¹

¹ Además, en este Tercera Demanda se incluyó una causa de acción por el despido del señor Rivera.

Por su parte, los Peticionarios contestaron las tres demandas. En lo pertinente, afirmaron que la señora Alberty no tiene una acción válida en derecho bajo la Ley Núm. 115, *infra*, la Ley Núm. 17, *infra*, y/o bajo el Art. 1802 del Código Civil, *infra*, por interferencia culposa.

Luego de cierto descubrimiento de prueba, se presentó el *Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados*.² Aunque nada se dijo con respecto a alegaciones sobre la señora Alberty, se incluyó un desglose de los daños que esta alega que sufrió.³

Posteriormente, los Peticionarios presentaron una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial RE: Reclamación de la [señora] Alberty de Interferencia Culposa con Relación Contractual de Empleo* (Moción de Sentencia Sumaria Parcial). Argumentaron que, bajo el *Contrato de Agente de Ventas y Servicios* (Contrato) de la señora Alberty con su patrono, COSVI, así como sus admisiones durante la deposición, esta no tiene reclamo válido alguno en su contra. Solicitaron que el TPI desestimara la causa de acción sobre interferencia culposa y represalias porque: (a) la Cooperativa Pepiniana no es el patrono de la señora Alberty; (b) la causa de acción de interferencia culposa no es permisible cuando se está ante un contrato de empleo por tiempo indeterminado; y (c) COSVI no está en el pleito y es parte indispensable por ser el patrono de la señora Alberty.

Los Recurridos se opusieron mediante una *Moción en Cumplimiento de Orden y en Oposición a Sentencia Sumaria Parcial* (Oposición a Moción de Sentencia Sumaria

² Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 113-148.

³ *Íd.*, pág. 118.

Parcial). En esencia, plantearon que la señora Alberty no mantiene una reclamación de interferencia culposa, sino que "la verdadera causa de acción de [la señora] Alberty es una de represalias bajo la Ley Núm. 17".⁴ Sostuvieron que existen hechos que están en controversia, pues la señora Alberty no solicitó un traslado y este se suscitó porque su hijo, el señor Rivera, se querelló en contra del señor Feliciano.⁵ Arguyeron que COSVI no es parte indispensable del pleito.⁶

El 21 de noviembre de 2019, el TPI emitió una *Resolución*.⁷ Declaró No ha Lugar la Moción de Sentencia Sumaria Parcial que presentaron los Peticionarios.

En desacuerdo, los Peticionarios solicitaron una *Reconsideración*. El TPI la declaró No ha Lugar.

Inconformes, los Peticionarios presentaron una *Petición de Certiorari* e indicaron:

ERRÓ Y ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN EL [TPI], ASÍ COMO APLICÓ ERRÓNEAMENTE EL DERECHO APLICABLE, AL DECLARAR NO HA LUGAR LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA PARCIAL, A PESAR DE QUE LA RECLAMACIÓN DE LA [SEÑORA ALBERTY] EN CONTRA DE LOS PETICIONARIOS NO ESTÁ COBIJADA BAJO DISPOSICIÓN LEGAL ALGUNA Y POR LOS [RECURRIDOS] HABER DESISTIDO DE SUS RECLAMOS EN CONTRA DEL PATRONO REAL DE LA [SEÑORA ALBERTY].

En suma, los Peticionarios sostienen que las propias determinaciones de hechos del TPI disponen de la reclamación de la señora Alberty. Plantean que la Ley Núm. 17, *infra*, y la Ley Núm. 115, *infra*, no son oponibles a los Peticionarios, pues ninguno de estos estatutos laborales se extiende a los familiares de los empleados, en este caso, a la madre del señor Rivera.

⁴ *Íd.*, pág. 178.

⁵ *Íd.*, pág. 175.

⁶ *Íd.*, págs. 177-178.

⁷ *Íd.*, págs. 3-4.

Añaden que tampoco se configuran los requisitos jurisprudenciales de una acción de interferencia culposa contractual, pues se trata de un contrato por tiempo indeterminado.

Por su parte, los Recurridos presentaron su *Oposición a Petición de Certiorari*. Señalan que, desde su Primera Demanda, han planteado que COSVI, "sin facultad legal alguna"⁸, movió a la señora Alberty de su área de trabajo en la Cooperativa Pepiniana. Razonan que tal acción constituyó un acto de represalias contra la señora Alberty por su hijo, el señor Rivera, haber denunciado la conducta del señor Feliciano. Reiteran que su reclamación de daños por el traslado de la señora Alberty procede bajo la Ley Núm. 17, *infra*, la Ley Núm. 115, *infra*, y el Art. 1802 del Código Civil, *infra*.⁹

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, se resuelve.

II. MARCO LEGAL

A. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo de la sentencia sumaria. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Mediante este, una parte puede establecer la ausencia de una controversia sustancial que amerite dilucidarse en un juicio. Así, el tribunal está en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias que plantean las partes. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 195 DPR 769, 784-785 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 224-227 (2015). El propósito principal de

⁸ *Oposición a Petición de Certiorari*, pág. 1.

⁹ *Íd.*, pág. 9.

este mecanismo procesal es prescindir del juicio en aquellos casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales. Así se materializa una solución justa, rápida y económica en los casos. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Quien promueve la resolución sumaria de un caso tiene que presentar una moción que esté fundamentada en cualquier evidencia (o declaraciones juradas) que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPR Ap. V, R. 36.1. "Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable". José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. JTS 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que activa la reclamación no puede ser especulativa o abstracta, sino real. Entiéndase, de naturaleza tal que "permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 110 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010). Es decir, la resolución sumaria procede solo cuando surge con precisión y claridad que la otra parte no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia.

Al dictar sentencia sumaria, el tribunal debe:
(a) analizar los documentos que se acompañan con la

moción que solicita la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994). El tribunal dictará sentencia sumariamente si los documentos presentados demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede la petición del promovente.

Además, según *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019), el TPI está obligado a establecer los hechos controvertidos y los incontrovertidos cuando deniega total o parcialmente una moción de sentencia sumaria. De esta forma, se evita que las partes tengan que pasar prueba sobre tales hechos durante el juicio.

En cuanto a la facultad revisora de este Tribunal, en *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, el Foro Judicial Máximo aclaró el estándar de revisión que se debe utilizar al evaluar las denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. A saber, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que al TPI. Por lo cual, este Tribunal solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el TPI y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. Además, este Tribunal debe examinar el expediente de la manera más favorable a la parte que se opone a la resolución sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 118. La revisión de este Tribunal es *de novo*. Este Tribunal debe

asegurar que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición correspondiente, cumplen con los requisitos de forma que requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, este Tribunal deberá enumerar los hechos que están en controversia y aquellos que están incontrovertidos. Finalmente, este Tribunal debe revisar si el TPI aplicó correctamente el derecho a los hechos planteados. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 119.

B. Ley Núm. 115

La Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115), prohíbe que se tomen represalias en contra de un empleado que ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759 (2011).

En lo pertinente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 115, establece:

Ningún patrono puede despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRA sec. 194b(a). (Énfasis suplido).

Por lo tanto, cualquier persona¹⁰ empleada que alegue una violación al estatuto puede instar una acción civil en contra de su patrono dentro del término de tres años de ocurrida la violación y solicitar que "se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado". La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados devengar será "el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de [la Ley]". 29 LPRA sec. 194a(b); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 (2011).

Para establecer un caso *prima facie* de represalias bajo la Ley Núm. 115, el empleado tendrá que probar lo siguiente: "(1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo". *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, supra*, pág. 393. (Énfasis suplido). Para establecer el nexo causal entre el inciso (1) y (2), es necesario que la acción adversa haya ocurrido al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 399-400.

Una vez se establece el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono. Este deberá demostrar que el despido, traslado o cambio en los términos, compensación, condiciones o beneficios, fue

¹⁰ El Artículo 1 de la Ley Núm. 115 define el término persona como "individuo, sociedad, corporación, asociación, así como cualquier otra entidad jurídica." 29 LPRA sec. 194(c). Esto, claramente, pues los términos de empleado o patrono aplican tanto a personas naturales como a las jurídicas. Contrario a lo que aparentan argumentar los Recurridos, tal definición no significa que cualquiera de estas personas tiene disponible una causa de acción bajo este estatuto sin una relación obrero-patronal existente.

motivado por razones no relacionadas con la acción protegida ejercida por el empleado. Si el patrono cumple con lo anterior, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un pretexto para la acción adversa. 29 LPRC sec. 194b(c); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 362 (2009).

C. Ley Núm. 17

La Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, 29 LPRC sec. 155 *et seq.* (Ley Núm. 17), establece la política pública en torno al hostigamiento sexual en el empleo. El Artículo 1 de la Ley Núm. 17 establece que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discriminación y constituye una práctica ilegal e indeseable. 29 LPRC sec. 155.

Conforme esta ley, empleado se refiere a "toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo." Mientras que patrono significa "toda persona natural o jurídica [...] que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores." 29 LPRC sec. 155a (1) y (2).

El hostigamiento tiene, pues, dos modalidades: (a) el hostigamiento equivalente o *quid pro quo*; y (b) el hostigamiento sexual por ambiente hostil. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 471 (2007). La modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo* se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar los beneficios tangibles en el empleo. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 471. El empleado debe, por lo tanto, probar que el sometimiento o el rechazo a

la solicitud de favores sexuales y al sufrimiento de avances de igual tipo, fue la causa de una decisión adversa en cuanto a una condición o un término de su empleo. *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, 132 (1990). Véase, además, *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651 (2002).

Por su parte, la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil se produce cuando la conducta sexual hacia una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 472. Para establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente hostil, se debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva. Un acto aislado, aunque pudiera ser no deseado, no origina una causa de acción. Es decir, el hostigamiento por ambiente abusivo se caracteriza por su multiplicidad. *Íd.* Así, el hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil se configura con actuaciones reiteradas en contra de la víctima del hostigamiento. Dichas actuaciones deberán interferir con el desempeño sano del empleado en su lugar de trabajo y deberán crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil y humillante. *Íd.* Ello requiere una evaluación de las circunstancias, la frecuencia e intensidad de los actos alegados, el contexto en el que ocurren y el período de tiempo durante el cual se prolongan. *Íd.*

Una vez se determina que una conducta constituye hostigamiento sexual, la Ley Núm. 17, *supra*, responsabiliza al patrono mediante una sanción por las consecuencias de la conducta ilegal. *Rosa Maisonet v.*

ASEM, 192 DPR 368, 382-383 (2015); *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 472.

Ahora bien, la responsabilidad patronal dependerá de la relación laboral que exista entre el hostigador y la víctima. Esto porque el estatuto distingue entre los actos de hostigamiento que comete el patrono, sus supervisores o agentes, y aquellos actos que realizan los empleados y los que no son empleados. 29 LPRA secs. 155d, 155e y 155f.

Entiéndase, si quienes incurrieron en el hostigamiento sexual no son empleados del patrono, el Artículo 7 de la Ley Núm. 17 establece claramente, que el patrono será responsable sólo si él, sus agentes o supervisores sabían o debían saber de dicha conducta, y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. 29 LPRA sec. 155f; *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*. En estos casos aplica el mismo estándar que el que se emplea cuando se trata de actos entre empleados.

Sobre este particular, la norma establece que “[u]na vez el empleado demuestra que el patrono conocía o debió haber conocido sobre los actos de hostigamiento, entonces le corresponderá al patrono probar que actuó de manera inmediata y apropiada para corregir la situación. Esto implica que en el momento cuando un empleado le notifica a su patrono, agente o supervisor que ha sido hostigado por un compañero de trabajo, se activa la responsabilidad afirmativa del patrono de tomar una acción correctiva.” *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 474. (Énfasis suplido). Para determinar si un patrono tomó una acción inmediata y apropiada es necesario examinar las circunstancias particulares de

cada caso, entre éstas, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y el cumplimiento por el patrono con lo allí dispuesto. *Íd.* (Énfasis suplido).

Finalmente, la Ley Núm. 17 le impone a todo patrono el deber afirmativo de tomar aquellas medidas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 652 (1994). Es decir, le exige al patrono mantener su taller de trabajo libre de hostigamiento e intimidación y le impone la obligación de que exponga de manera clara su política institucional contra el hostigamiento sexual en aras de garantizar que su fuerza laboral goce de un ambiente de trabajo seguro en el cual se proteja su dignidad. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 475.

D. Parte Indispensable

Parte indispensable se refiere a aquella parte cuyos derechos e intereses pudieran quedar destruidos o afectados por la sentencia que se dicte en un pleito en el cual no participó. *Rodríguez Rodríguez v. Moreno Rodríguez*, 135 DPR 623, 627 (1994); *García Colón v. Sucn. González*, 178 DPR 527, 548 (2010).

La Regla 16.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 16.1, controla la figura de parte indispensable y dispone:

Las personas que tuvieren un interés común sin cuya presencia no pueda adjudicarse la controversia, se harán partes y se acumularán como demandantes o demandadas según corresponda. Cuando una persona que deba unirse como demandante rehusare hacerlo, podrá unirse como demandada.

Esta figura nace de dos principios: (1) la protección constitucional que impide que una persona sea privada de la libertad y propiedad sin un debido proceso

de ley; y (2) la necesidad de incluir a una parte indispensable para que el decreto judicial que se emita sea completo. *Mun. de San Juan v. Bosque Real, Inc.*, 158 DPR 743, 756 (2003); *Cepeda Torres v. García Ortiz*, 132 DPR 698, 704 (1993).

La falta de una parte indispensable en un pleito se atiende como una cuestión de umbral y es una defensa irrenunciable que puede presentarse en cualquier momento. Este Tribunal está facultado para señalar, *motu proprio*, la falta de una parte indispensable, pues ello incide sobre su jurisdicción. *Pérez v. Morales*, 172 DPR 216, 224 (2007); *Romero v. S.L.G. Reyes*, 164 DPR 721, 734 (2005).

E. Interferencia torticera

El Art. 1206 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3371, establece que un "contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio". Un contrato es válido cuando concurren los requisitos de consentimiento, objeto y causa. Art. 1213 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3391. Un contrato perfeccionado tiene fuerza de ley entre las partes. Art. 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994.

En *Gen. Office Prods. v. A.M. Capen's Sons*, 115 DPR 553 (1984), el Foro Más Alto reconoció la causal de interferencia torticera con relaciones contractuales bajo el Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141. Para establecer una acción por interferencia torticera, debe demostrarse que: 1) existía un contrato con el cual se interfirió; 2) el tercero conocía del contrato entre las partes e intervino intencionalmente; 3) se ocasionó un daño; y 4) existe un nexo causal entre el acto del

tercero y su efecto sobre el perjudicado. *Íd.*, págs. 558-59. Estos requisitos son de carácter copulativo. *Dolphin Int'l of P.R. v. Ryder Truck Lines*, 127 DPR 869, 879 (1991).

El elemento esencial para esta causa de acción es que exista un contrato. Entiéndase, no procede una acción por interferencia torticera cuando solo existe una expectativa o una mera relación económica provechosa. *Gen. Office Prods. v. A.M. Capen's Sons*, *supra*, págs. 558-59.

El que una parte tuviera la intención de incumplir con el contrato no derrota la acción. Tampoco es necesario alegar que el tercero indujo al contratante a incumplir. Basta con probar que "el tercero actuó intencionalmente, con conocimiento de la existencia del contrato". *Íd.*, pág. 559. Ante la concurrencia de culpas, la responsabilidad será solidaria. *Íd.*

En caso de que el contrato tuviera término fijo, la relación contractual adquiere el carácter de una relación económica provechosa y no da lugar a una acción por interferencia torticera. *Dolphin Int'l of P.R. v. Ryder Truck Lines*, *supra*, pág. 884.

Por otra parte, cuando el alegado "tercero" es un *alter ego* de uno de los cocontratantes, es decir, que para fines de la acción es la misma persona jurídica, tampoco procede alegar interferencia contractual.

III. DISCUSIÓN

Según se discutió en la sección II (A) de esta *Sentencia*, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que al TPI a la hora de determinar si procede dictar una sentencia sumaria. Corresponde, pues, que se realice un examen *de novo*. En primer lugar, este Tribunal debe

determinar si las partes cumplieron con los requerimientos de forma que exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

Este Tribunal examinó la Moción de Sentencia Sumaria Parcial que presentaron los Peticionarios y la Oposición de Sentencia Sumaria Parcial que presentaron los Recurridos. Se desprende que los Peticionarios cumplieron con los requisitos reglamentarios. A saber, describieron el asunto de derecho que está en controversia; desglosaron aquellos hechos que, en su opinión, no están en controversia; y se refirieron a la prueba documental que sostiene la disposición de la reclamación de la señora Alberty. En específico, anclan su reclamo en la letra del Contrato de la señora Alberty con su patrono, COSVI, y en el testimonio que la señora Alberty brindó, bajo juramento, en su deposición.

Por su parte, los Recurridos incumplieron con los requisitos reglamentarios en su Oposición de Sentencia Sumaria Parcial. Estos se limitaron a: (a) efectuar una introducción sucinta sobre la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*; y (b) desarrollar una exposición breve sobre los reclamos que surgen de la *Demanda Enmendada por Tercera Ocasión*, la cual acompañó con su Oposición. Asimismo, se limitó a hacer referencia a un correo electrónico del señor Feliciano a la Sra. Marisel Morales Troche, mediante el cual se confirma la remoción temporera de la señora Alberty de las facilidades de la Cooperativa Pepiniana.

En segundo lugar, este Tribunal determina, a la luz de la normativa que rige, que la prueba que acompañó la Moción de Sentencia Sumaria Parcial demostró que no existen hechos materiales o sustanciales en controversia

con respecto a la reclamación de represalias de la señora Alberty. Entiéndase, al tratarse de un asunto de estricto derecho, procedía la resolución sumaria de la reclamación.

Conforme exige el ordenamiento, el TPI cumplió con determinar los hechos controvertidos e incontrovertidos al denegar la solicitud de resolución sumaria. Ahora, si bien el TPI denegó la solicitud de los Peticionarios, es evidente que el desglose de hechos incontrovertidos apoya la disposición sumaria de la controversia. Por lo tanto, este Tribunal adopta los hechos que no están en controversia y los modifica a la luz de la evidencia documental que se incluye en el expediente:

1. El [C]ontrato de empleo de [la señora] Alberty con COSVI es un contrato a tiempo indeterminado.
2. Del [Contrato] entre [la señora] Alberty y COSVI no surge que [la señora] Alberty haya sido contratada para estar asignada exclusivamente en la Cooperativa [...] Pepiniana.
3. El [Contrato] faculta a COSVI para asignar a [la señora] Alberty a distintas cooperativas.
4. El [Contrato] entre [la señora] Alberty y COSVI no dispone que la localidad a la que se había de asignar [a la señora] Alberty es materia que se negocia entre [la señora] Alberty y COSVI, sino que COSVI lo designa. De hecho, la cláusula núm. 10 dispone que COSVI será quien único determine la ubicación de la señora Alberty. Asimismo, establece que COSVI determina si la mantiene en determinada ubicación.

A pesar de estas determinaciones, el TPI fundamentó su denegatoria a la resolución sumaria en dos controversias que, según su criterio, exigen llevar a cabo un juicio en su fondo. A saber:

1. Si la [señora Alberty] fue removida a pedido del [señor Feliciano] de sus oficinas en la [Cooperativa Pepiniana].

2. En la afirmativa[,] si la solicitud estuvo o no relacionada a la querrela por hostigamiento sexual presentada por el [señor Rivera].

A la luz de esto, en tercer lugar, este Tribunal examina si el TPI aplicó el derecho correctamente.

Conforme se indicó, los Peticionarios plantean que la Ley Núm. 115, la Ley Núm. 17 y el Art. 1802 del Código Civil, *supra*, no cobijan las alegaciones de la señora Alberty en contra de la Cooperativa Pepiniana. Sostienen que cualquier reclamo de represalias por parte de la señora Alberty con respecto a su traslado tendría que dirigirse a su patrono, COSVI.

Por el contrario, los Recurridos afirman que la reclamación de la señora Alberty está cubierta por alguno de estos estatutos: la Ley Núm. 15, la Ley Núm. 17 y/o el Art. 1802 del Código Civil.

Ante esto, este Tribunal debe examinar cómo los Recurridos articularon el reclamo por represalias de la señora Alberty y las imputaciones de ilegalidad en contra de la Cooperativa Pepiniana.

En la Primera Demanda, los Recurridos argumentaron que la señora Alberty sufrió represalias en tanto su patrono --a través de su supervisora, también empleada de COSVI-- la removió de su área de trabajo y oficina "sin facultad legal" de forma "unilateral, arbitraria y caprichosa constitutiva de represalia." Se añade que "el aquí hostigador sexual [señor Feliciano] se ha negado reiteradamente a presentar documento o carta que justifique su actuación de represalia".¹¹ (Énfasis suplido)

¹¹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 17.

No obstante, llama la atención que en la Primera Demanda se indica --explícitamente-- que "el [señor Feliciano] no tiene ninguna relación supervisor-empleado ni obrero patronal con la [señora Alberty]." (Énfasis suplido). Más, se alega que "COSVI tiene conocimiento de toda esta represalia y se ha cruzado de brazos convirtiéndose en facilitadores y cooperadores de tal vil, bajuna y cobarde situación".¹²

En la Primera Demanda también se plantea que la señora Alberty "se convirtió en una víctima inocente por la represalia" del señor Feliciano "al ordenarle a su supervisora, ambas empleadas de COSVI, que la removiera de su lugar de trabajo sin justificación alguna y sin que existiera relación obrero-patronal alguna, solamente por ser la madre de su víctima el aquí co-demandante [señor Rivera]."¹³ (Énfasis suplido).

Por su parte, la Segunda Demanda repite las mismas alegaciones de represalias por el mismo hecho.¹⁴ Sin embargo, se suprime toda reclamación en contra de COSVI y se solicita que se exima a esta de repercusiones legales. Entiéndase, los Recurridos expresamente desistieron de la reclamación en contra de COSVI, el patrono de la señora Alberty.

En su Tercera Demanda, los Recurridos repiten las mismas alegaciones constitutivas de represalias. De nuevo, se reitera que "el [señor Feliciano] no tiene relación supervisor-empleado ni obrero patronal alguna con la [señora Alberty]."¹⁵ Más, se añade que la salud mental de la señora Alberty se deterioró por razón del

¹² *Íd.*

¹³ *Íd.*, pág. 20.

¹⁴ *Íd.*, págs. 42-59.

¹⁵ *Íd.*, pág. 51.

patrón del alegado hostigamiento sexual contra el señor Rivera y las represalias que esta experimentó.¹⁶

Además de las tres demandas, es necesario examinar el *Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados*, pues también expone la teoría legal de los Recurridos. Sin embargo, este guarda silencio con respecto a las alegaciones de represalias de la señora Alberty en contra de la Cooperativa Pepiniana bajo la Ley Núm. 115, la Ley Núm. 17 e, incluso, bajo el Art. 1802 del Código Civil, *supra*. Como cuestión de hecho, los Recurridos detallaron los daños que alegó la señora Alberty pero no los vincularon con las acciones u omisiones de los Peticionarios. Al confrontarse con este silencio, los Recurridos indicaron que determinaron no atender este señalamiento, pues se trató de un informe meramente preliminar. Tal justificación no persuade a este Tribunal, máxime cuando sí se incluyeron reclamos de cuantías monetarias por concepto de los daños y las angustias mentales que la señora Alberty alega que sufrió.¹⁷

Examinados todos los reclamos de la señora Alberty y las imputaciones de represalias a la Cooperativa Pepiniana, este Tribunal está obligado a concluir que estas colapsan ante la letra de los estatutos que invocan los propios Recurridos y cualquier otro fundamento legal que hubieran podido citar. Entiéndase, las reclamaciones de la señora Alberty no encuentran anclaje legal en la Ley Núm. 115 ni en la Ley Núm. 17. Las causas de acción al amparo de estos estatutos no son transferibles a familiares. Esto, pues, ambos estatutos protegen y

¹⁶ *Íd.*, pág. 53.

¹⁷ *Íd.*, pág. 118.

regulan relaciones en un contexto obrero patronal.
Veamos.

Según se indicó en las secciones II (B) y (C) de esta *Sentencia*, la viabilidad de una causa de acción ya sea bajo la Ley Núm. 115 o la Ley Núm. 17, se fundamenta en la existencia de una obligación del patrono con su empleado, i.e., no actuar en represalias en su contra y protegerlo de hostigamiento sexual.

En específico, la Ley Núm. 115 provee para la acción civil de un empleado en contra de un patrono. A la inversa, el estatuto protege de represalias a un empleado que divulgue o procure ofrecer información o testimonio ante ciertos foros. Este no es el caso con la señora Alberty. Ya se ha dicho, la Cooperativa Pepiniana no es el patrono de la señora Alberty y esta no sostiene relación laboral o contractual alguna con la Cooperativa Pepiniana. Sin mencionar que la reclamación no cumple con los requisitos esenciales de una causa de acción bajo este estatuto: (a) una acción protegida del empleado; y (b) una subsiguiente actuación adversa por parte del patrono. Aparenta pues, luego de examinar las alegaciones, que el uso del vocablo "represalias" con relación a la señora Alberty se utiliza más en el sentido en el cual se emplea comúnmente y no en su sentido jurídico o conforme se tipifica en los estatutos.

La Ley Núm. 17, por su parte, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Tal estatuto responsabiliza al patrono de las consecuencias que la conducta ilegal tiene en el empleado. Aquí, este tampoco es el caso. Se repite, no existe una relación patrono-empleado entre la señora Alberty y la Cooperativa Pepiniana. Nótese que, bajo la Ley Núm. 17,

la responsabilidad del patrono se configura y está sujeta a la relación que exista entre el hostigador y la víctima. Según alegan los propios Recurridos, estos son el señor Feliciano y el señor Rivera, respectivamente. La señora Alberty, bajo ninguna lectura posible, forma parte de esta ecuación.

En fin, las reclamaciones bajo ambos estatutos confieren un reclamo personalísimo a quien sufrió por la actuación patronal, precisamente, por la relación de empleado que tenía con este patrono. Por lo tanto, la señora Alberty no tiene derecho a un remedio al amparo de estos estatutos.

De otra parte, también es necesario examinar si procede --o no-- la reclamación de la señora Alberty bajo la causal de interferencia torticera cobijada por el Art. 1802 del Código Civil, *supra*. A estos fines, este Tribunal examinó la evidencia documental que se acompaña en el expediente, con atención puntual al Contrato que suscribió la señora Alberty con su patrono, COSVI. Como se verá, la letra de este deja claro, meridianamente, que COSVI no se obligó a designar a la señora Alberty --y mucho menos mantenerla-- en ubicación física alguna. En específico, la disposición número 10

lee:

10. ASIGNACIÓN DE COOPERATIVAS: En la eventualidad de que el Agente de VSC desee cambiar a un contrato de Agente del Mercado General (Public At Large) o de cualquier otra categoría y la Cooperativa así lo autorice, se aplicará la siguiente condición:

- a. [COSVI] La Cooperativa de Seguros de Vida determinará si lo mantiene asignado al Mercado Cooperativo y a las cooperativas en las cuales actuó como Agente. (Énfasis suplido).

Entiéndase, no se puede sostener una causa de acción de interferencia torticera porque al empleado se le trasladó bajo el marco de actuación del propio Contrato entre las partes. Este reconoce, expresamente, la facultad y discreción total de COSVI a reubicar a la señora Alberty. Esto, de por sí, es dispositivo de tal reclamación. De nuevo, la letra no da margen a la duda y así lo concluyó el TPI al incluirlo como parte de sus determinaciones de hechos. Pero si la letra del Contrato no fuera suficiente, el testimonio de la señora Alberty aclara cualquier duda:

P [...] ¿[E]n el [C]ontrato que usted firmó, que es el Exhibit 1, no se indica que usted estará asignada única y exclusivamente a la Pepiniana, ¿correcto?

[...]

R Correcto.

P Bien. Y de hecho, lo que dice es que usted rendir a los servicios dentro de las cooperativas asignadas, ¿correcto?

R Bueno, [ha] habido (sic.) en los casos que sí, de compañeros no mío, en mi, en mi carácter personal no.

P Está bien. Pero su [C]ontrato dispone para que u' (sic.), que usted podría ser asignada a distintas cooperativas, ¿correcto?

R Sí, sí, sí.

P ¿Y quién establece la cooperativa a la que usted se le asigna?

R COSVI.

[...]

P [...] El [C]ontrato no dispone que la localidad a la que usted se le va a asignar es una materia que se negocia entre usted y COSVI sino que COSVI la designa, ¿correcto?

R Es correcto.¹⁸

¹⁸ Íd., pág. 53.

Al testimonio contundente de la señora Alberty, por supuesto, se suma que el que el Contrato en cuestión, --tal y como concluye el TPI y este Tribunal adopta--, es por tiempo indeterminado. Recuérdese, no procede una reclamación por interferencia culposa cuando está de por medio un contrato sin término fijo. Ante un contrato sin término fijo, se laceró toda posibilidad de que prospere cualquier causa de acción por interferencia torticera.

Finalmente, hay que significar que la parte que determinó remover a la señora Alberty de su lugar de trabajo, conforme las prerrogativas que le reconoce el Contrato, fue su patrono, COSVI. Aun si existiera una reclamación por este acto, COSVI sería el responsable de los daños que reclama la señora Alberty. Este Tribunal no tiene duda que, tal y como lo consideró la señora Alberty en su momento, COSVI era parte indispensable en este pleito, conforme al derecho que se describe en la sección II (D) de este *Sentencia*. Quedó claro que COSVI era el único ente capaz de afectar los términos y condiciones del empleo de la señora Alberty, por lo cual, cualquier remedio que conceda el TPI en su día no estaría completo sin COSVI en el litigio.

En fin, el análisis del expediente revela que los Recurridos se han movido de estatuto en estatuto a través de sus comparecencias para lograr materializar una acción represalias en contra de la Cooperativa Pepiniana y a favor de la señora Alberty. Sin embargo, ninguno de los estatutos bajo los que han amparado tal reclamo autoriza una causa de acción para familiares o para personas que no fueron parte de la relación obrero-patronal. Entiéndase, los remedios provistos por

tales leyes no están disponibles para terceros. Asimismo, la señora Alberty no tiene un reclamo válido bajo el Art. 1802 del Código Civil, *supra*, porque: (a) los términos del contrato no lo autorizan; (b) esta causa de acción no procede para contratos sin término fijo; y (c) porque falta una parte indispensable.

Por lo cual, el derecho obliga a concluir que se cometió el error que señalan los Peticionarios, pues la reclamación por represalias de la señora Alberty no encuentran asilo en disposición legal alguna. Procede dictar Sentencia Sumaria Parcial a favor de los Peticionarios y desestimar, con perjuicio, las reclamaciones de la señora Alberty bajo la Ley Núm. 115, la Ley Núm. 17 y el Art. 1802 del Código Civil.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se expide el *certiorari* y se revoca la *Resolución* del TPI. Se desestiman, con perjuicio, las reclamaciones de la señora Alberty.

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

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