

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

ISMAEL PÉREZ MALAVÉ

Querellante-Recurrido

Vs.

E.C. WASTE, LLC

Querellado-Peticionario

CHRISTOPHER STEINECK

Querellado

KLCE202000516

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Humacao

Caso Núm.:
HU2018CV00597
(206)

Sobre:
Despido
Injustificado
(Ley 80-1976)

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 29 de octubre de 2020.

E. C. Waste, Inc. (EC Waste) solicita que este Tribunal revise la *Resolución* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Humacao (TPI). En esta, el TPI declaró sin lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* que presentó EC Waste.

Se expide el *certiorari* y se revoca la *Resolución* del TPI. Se desestima la *Querella* que presentó el Sr. Ismael Pérez Malavé (señor Pérez).

I. Tracto Procesal

El 20 de julio de 2018, el señor Pérez presentó una *Querella* sobre despido constructivo, hostigamiento laboral y discrimin.¹ Alegó que el Sr. Christopher

¹ El pleito se instó bajo el procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPR 3118 *et seq.* El 14 de agosto de 2018, el TPI convirtió el pleito a uno ordinario.

Steinbeck (señor Steinbeck), Director de Finanzas de EC Waste, le hostigó laboralmente y creó un ambiente hostil que le llevó a renunciar a su empleo. Arguyó que el señor Steinbeck le gritó² y lo maltrató³ frente a sus compañeros de trabajo. Argumentó que las actuaciones del señor Steinbeck violaron su dignidad como ser humano.

Por su parte, EC Waste contestó la querrela y planteó que trató al señor Pérez con respeto. Señaló que el acoso u hostigamiento laboral no está reconocido en el ordenamiento jurídico. Negó el despido constructivo y sostuvo que la renuncia del señor Pérez fue voluntaria.

Luego de ciertas incidencias procesales, EC Waste presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Reiteró que no existe una causal por hostigamiento laboral y que, de todas formas, los hechos que alegó el señor Pérez no pueden considerarse como tal. Afirmó que el Departamento de Recursos Humanos de EC Waste tomó acciones para que el señor Pérez se sintiera cómodo en su lugar de trabajo. Señaló que la renuncia del señor Pérez ocurrió varios meses después de los incidentes que alegó.

En respuesta, el señor Pérez presentó una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada*. Refirmó que se vio forzado a renunciar por el patrón de hostigamiento laboral y discriminación del señor Steinbeck. Alegó que existen controversias de hecho que impiden la resolución sumaria del pleito.

Tras la presentación de una *Réplica*⁴ y una *Dúplica*⁵, el TPI declaró sin lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria*.

² Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 2.

³ *Íd.*, pág. 3-4.

⁴ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 638-653.

⁵ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 656-677.

En desacuerdo, EC Waste presentó una *Petición de Certiorari* e indicó:

ERRÓ EL TPI AL NO CUMPLIR CON LA REGLA 36.4 DE PROCEDIMIENTO CIVIL, TODA VEZ QUE NO INCLUYÓ LOS HECHOS ESENCIALES Y PERTINENTES QUE ESTÁN DE BUENA FE CONTROVERTIDOS.

ERRÓ EL TPI AL NO DESESTIMAR LA CAUSA DE ACCIÓN DE DESPIDO CONSTRUCTIVO.

ERRÓ EL TPI AL NO DESESTIMAR LA CAUSA DE ACCIÓN DE HOSTIGAMIENTO LABORAL.

ERRÓ EL TPI AL NO DESESTIMAR LA CAUSA DE ACCIÓN DE DISCRIMEN POR RAZÓN DE RAZA Y ORIGEN NACIONAL ANTE LA FALTA TOTAL DE PRUEBA EN CUANTO A DICHA RECLAMACIÓN.

ERRÓ EL TPI AL NO HACER DETERMINACIÓN DE HECHO ALGUNA NI DISCUTIR O ANALIZAR LA SOLICITUD DE DESESTIMACIÓN DE LA CAUSA DE ACCIÓN EN CONTRA DEL SR. STEINBECK EN SU CARÁCTER PERSONAL.

Por su parte, el señor Pérez presentó un *Memorando en Oposición a Expedición del Auto de Certiorari*.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes y bajo la autoridad que confiere la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, para intervenir en la denegación interlocutoria de una moción de carácter dispositivo, 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. Este recurso permite que una parte establezca que no existe 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 ante sí. *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 este mecanismo procesal es que se materialice una solución justa, rápida y económica en casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que pueda prescindirse del juicio. *Pérez Vargas v. Office Depot, Office Max, Inc.*, 203 DPR 687 (2019); *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La persona que promueva la resolución sumaria de un caso tiene que demostrar mediante cualquier evidencia (o declaraciones juradas) la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA 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. Entiéndase, tiene que ser 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; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010). Es decir, la resolución sumaria corresponde solo cuando surge -con precisión y claridad- que el promovido por la solicitud no puede prevalecer, bajo ningún supuesto de hechos, y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración.

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (a) analizar los documentos que se acompañan con la moción solicitando la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (b) determinar si el oponente controvirtió 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). Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que existe entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

En caso de que el TPI resuelva que procede la celebración de un juicio, es decir: (a) deniegue dictar sentencia sumaria sobre la totalidad del pleito; (b) no conceda todo el remedio solicitado; o (c) deniegue la moción de sentencia sumaria, tiene que consignar los hechos sobre los cuales no hay controversia. Ello, pues serán estos sobre los que será innecesario pasar prueba durante el juicio. *Pérez Vargas v. Office Depot, Office Max, Inc., supra*.

En cuanto a la facultad revisora, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que a los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar una sentencia sumariamente. En esta tarea, 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. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa

le corresponde, únicamente, al TPI en el ejercicio de su discreción sana. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). La revisión de este Tribunal es *de novo*. En esta debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 118.

Este Tribunal debe asegurarse 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*. En el caso de revisión de una sentencia dictada sumariamente, este Tribunal deberá revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, se expondrán cuales hechos materiales se encuentran en controversia y cuales están incontrovertidos. Finalmente, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, este tribunal procederá a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho a la controversia. *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*.

B. Ley 80

El Art. 1 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976⁶, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.* (Ley 80), dispone que todo empleado que trabaja mediante remuneración de alguna clase y es contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional conocida como la mesada. Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que

⁶ La Ley 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, 29 LPRA 185a *et seq.* (Ley 4).

cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014). El propósito de la Ley 80 es dar protección a los trabajadores ante un despido sin justificación. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). Por lo cual, la Ley 80 debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Art. 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, establece el estándar de "justa causa" como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. A su vez, el referido artículo dispone que se entenderán como causa justa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento.

Ahora bien, bajo la Ley 80 también existe la modalidad de despido constructivo. Este se da cuando las actuaciones del patrono están dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar. 29 LPRA sec. 185e. Algunos ejemplos de estas actuaciones son: intentar imponerle o imponerle condiciones de trabajo más onerosas; rebajarlo en categoría; reducirle el salario; o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. *Íd.* Cuando se está ante una reclamación de despido constructivo, se tiene que examinar el texto de la Ley 80 de manera integrada, con atención puntual a la jurisprudencia que da contenido al tema.

Conforme indicó el Foro Más Alto, el despido constructivo se materializa cuando al empleado se le obliga a renunciar. Dicho de otro modo, este se perfecciona cuando a un empleado no le queda otra opción que renunciar a su trabajo por causa de actos voluntarios

e injustificados del patrono que procuran obligarlo a abandonar su cargo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 907-908. En específico, el Artículo 5 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185e, describe esta modalidad como:

los actos dirigidos a inducir o forzar a un empleado a renunciar solamente constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo. No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa. Cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial.

Cónsono, a nivel federal, el despido constructivo o tácito se ha definido como un hostigamiento tan severo y opresivo que permanecer en el trabajo, mientras se busca vindicar un derecho, sería intolerable. *Reed v. MBNA Mktg. Sys. Inc.*, 333 F.3d 27, 33 (1er Cir. 2003); *Keeler v. Putnam Fiduciary Trust Co.*, 238 F.3d 5, 9-10 (1er Cir. 2001).

Al momento de evaluar una reclamación de despido constructivo, tanto en Puerto Rico como en Estados Unidos, el estándar es uno objetivo, no subjetivo. Bajo este, la magnitud de los actos del patrono y su efecto en el empleado debe examinarse, no a base de la percepción subjetiva del propio empleado, sino la de una persona razonable ante circunstancias similares. *Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 907-908; *Greenberg v. Union Camp Corp.*, 48 F. 3d 22, 27 (1er Cir. 1995); *Alicea Rosado v. García*, 562 F. 2d 114, 119 (1er Cir. 1977). De lo contrario, no existiría un parámetro razonable para impedir reclamaciones de personas

excesivamente sensibles que, ante incidentes de fácil resolución, escogerían renunciar antes de enfrentar las presiones comunes presentes en todo lugar de trabajo. Así pues, para que una reclamación por despido constructivo prospere, el empleado debe establecer que el patrono le requirió trabajar bajo condiciones tan difíciles y poco placenteras que una persona prudente y razonable se hubiese sentido obligada a renunciar. *Alicea Rosado v. García, supra*, pág. 119.

Entiéndase, la mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue objeto de un despido constructivo. El empleado que alega que fue obligado a renunciar tiene que probar, mediante preponderancia de la prueba, que las acciones del patrono no fueron legítimas y que su verdadero propósito era provocar --maliciosamente-- un ambiente inhóspito para el empleado. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, 125 (1era ed. 2019).

Asimismo, meras modificaciones en las funciones, cambios en el lugar de trabajo o reducciones salariales superficiales, sin más, no constituyen acciones dirigidas a provocar la renuncia de un empleado. En otras palabras, el que una decisión patronal resulte en inconvenientes personales no hace la acción patronal, que de ordinario es legítima, un subterfugio para forzar una renuncia. Si bien el propósito de la Ley 80 es evitar que los patronos se liberen de responsabilidad a través de artificios, ello no incide sobre la facultad que tiene el patrono para tomar decisiones que puedan considerarse

antipáticas. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra*.

De nuevo, la evaluación objetiva exige que se considere que un grado de incomodidad es común en cualquier ambiente de trabajo. Por ende, la mera pérdida de prestigio o situaciones en las que se experimente cierto grado de humillación o vergüenza, son insuficientes para establecer la causa de acción, a menos que sean severas. *Mahoney v. Driscoll*, 727 F. Supp. 50, 52 (D. Mass. 1989).

Cónsono, el Foro Judicial Máximo adoptó expresamente el estándar de evaluación de una persona prudente y razonable, y expresó:

no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial. Tampoco se determina la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien, se utiliza un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 908.

Precisamente, en *Suárez v. Pueblo International, Inc.*, 229 F.3d 49, 54 (1er Cir. 2000), la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos para el Primer Circuito indicó:

To take the measure of a claim of constructive discharge, an inquiring court must gauge whether the working conditions imposed by the employer had become so onerous, abusive, or unpleasant that a reasonable person in the employee's position would have felt compelled to resign. This standard cannot be triggered solely by an employee's subjective beliefs, no matter how sincerely held. The ultimate test is one of objective reasonableness. The workplace is not a cocoon, and those who labor in it are expected to have reasonably thick skins -thick enough, at least, to survive the ordinary slings and arrows that workers routinely encounter in a hard, cold world. Thus, the constructive discharge standard, properly applied, does not guarantee a

workplace free from the usual ebb and flow of power relations and inter-office politics. (Citas omitidas)

Así, tampoco es suficiente la incomodidad que puede causar el que el empleado perciba que algunas decisiones de negocios del patrono han sido injustas. *Alicea Rosado v. García Santiago*, 562 F.2d, a la pág. 120; *Stetson v. NYNEX Serv. Co*, 995 F.2d 355, 360 (2do Cir. 1993) (el tribunal indica que "hypercritical supervision" and "unfair and unwarranted treatment [are] by no means the same as constructive discharge"). En fin, "[e]n cada caso particular pueden concurrir un sinnúmero de condiciones onerosas que pueden llevar a un empleado a renunciar a su puesto, pero ello no necesariamente constituye un despido constructivo indemnizable bajo la Ley Núm. 80, supra". *Rivera Figueroa v. The Brush Co. supra*, pág. 716. (Op. de Conformidad, J. Martínez Torres).

C. Hostigamiento Laboral

El Foro Más Alto ha establecido que un trabajador que 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, 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 impone a toda persona el deber de no inmiscuirse en la vida privada y familiar de otra. Este derecho, que emana del Artículo II secciones 1 y 8 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Const. E.L.A. 1 LPRA, Art. II, Secs. 1 y 8, opera ex

propio vigore, sin necesidad de que concurra el requisito de acción estatal para invocarlo frente a personas particulares.

Dicho derecho puede hacerse valer mediante una demanda de daños y perjuicios al amparo del Art. 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 que protege el derecho a la intimidad. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, *supra*.

Así pues, aun cuando la violación de los derechos constitucionales ocurra dentro del contexto de la relación obrero-patronal, el obrero no renuncia a sus derechos constitucionales y no está impedido de obtener un remedio real y efectivo que los vindique. *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 PR 35, 65 (1986). En este ámbito, "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. (Énfasis suplido). De igual manera, el reclamante tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y que son constitutivas de ataques nocivos a su dignidad e integridad personal o familiar. *Íd.*, pág. 208. Por lo 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.

Nótese que, por años, la Asamblea Legislativa ha realizado esfuerzos para incorporar la doctrina de acoso u hostigamiento laboral o *mobbing*. Más, no fue hasta el 7 de agosto de 2020 que se aprobó la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020 (Ley 90-2020). Esta define el acoso laboral como:

aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal. Artículo 4(3), Ley 90-2020.

No obstante, este estatuto no aplica a este caso. Según el Art. 16 de la Ley 90-2020, esta tiene vigencia inmediatamente luego de su aprobación, por lo cual el estatuto advino a la vida jurídica posterior a los hechos ante la consideración de este Tribunal.

Así pues, para que la conducta del patrono configure una violación al derecho a no ser objeto de ataques abusivo a su honra y/o intimidad en este caso, 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 interés legítimo del patrono de salvaguardar el desempeño efectivo en el empleo; y 4) que contengan expresiones claramente difamatorias o lesivas. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, *supra*, pág. 209.

D. Discrimen

El Artículo II, Sección 1 de la Constitución de Puerto Rico dispone que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana”. Const. P.R. Art. II sec. 1. De este mandato constitucional se deriva la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* (Ley 100).

La Ley 100 impone responsabilidad civil a todo patrono que discrimine en contra de un empleado por razón de su raza u origen, entre otras categorías protegidas. 29 LPRA sec. 146.

No obstante, al igual que otras leyes laborales, la Ley 100 sufrió enmiendas tras la aprobación de la Ley 4. Estas enmiendas introdujeron el estándar probatorio que desarrolló el Tribunal Supremo Federal en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 US 792 (1973) para adjudicar reclamos al amparo de legislación que prohíbe el discrimen, como el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, 42 USC sec. 2000e *et seq.* Esto, pues, según las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, la Ley 4 eliminó el primer párrafo del Art. 3 de la Ley 100. “El referido

párrafo creaba una presunción controvertible a favor del empleado que alegaba una violación de ley cuando el acto hubiera sido realizado sin justa causa".⁷

El efecto neto de tal adopción es que la mera alegación de que se es víctima de discrimen no es suficiente para establecer una causa de acción de discrimen bajo la Ley 100. El empleado que alega ser víctima de discrimen tiene un deber afirmativo de probar los hechos que justifican la causa de acción. Por tanto, un empleado tiene que establecer los actos específicos de discrimen sobre los que descansan sus alegaciones. *Hernández v. T.O.L.I.C.*, 151 DPR 754, 775 (2000).

Entiéndase, para establecer un caso *prima facie* de discrimen, el empleado tiene que probar: 1) que pertenece a una clase protegida por la legislación; 2) que está cualificado para el puesto; 3) que fue objeto de una acción adversa; y 4) que se benefició otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido.⁸

Asimismo, el empleado tiene que ofrecer prueba sobre los hechos básicos que dan lugar al patrón de discrimen alegado. La mera alegación de un hecho básico, sin que haya sido debidamente establecido, no establece un caso por discrimen. *McCrillis v. Autoridad de Navieras de Puerto Rico*, 123 DPR 113, 141-142 (1989). En reclamaciones de discrimen, es responsabilidad y obligación del empleado presentar prueba. *Íd.*, pág. 140.

Establecido el caso *prima facie*, corresponde al patrono demostrar que hay una explicación razonable para la acción adversa en contra del empleado y que no existe

⁷ Véase, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, *supra*, pág. 157.

⁸ *Íd.* pág. 158.

ánimo discriminatorio.⁹ Para ello, el patrono tiene varias alternativas, a saber: (1) puede presentar prueba que derrote el hecho básico de que el despido fue injustificado; (2) destruir el hecho presumido de que el despido fue discriminatorio; o (3) presentar prueba para atacar ambos hechos. *Íd.*; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 124 (2011).

Dicho de otro modo, el patrono sólo tiene que establecer que la decisión no respondió a un motivo discriminatorio bajo un *quantum* probatorio de preponderancia de la prueba. *Jusino et al. v. Walgreens*, *supra*, pág. 589; *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42, 51-52 (1983). El patrono no viene obligado a probar la existencia de una causa justificada, como es el caso bajo la Ley 80, sino que basta con probar que es más probable la existencia de razones no discriminatorias para la acción en controversia que su inexistencia. *Íd.*, pág. 56.

A la luz de esta normativa, se resuelve.

III. Discusión

Error Primero: Sentencia Sumaria

En su primer señalamiento de error, EC Waste sostiene que el TPI erró al resolver su *Solicitud de Sentencia Sumaria*, pues catalogó controversias de derecho como de hechos. Tiene razón.

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, un examen de *novo*.

⁹ *Íd.*

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*. EC Waste cumplió con los requisitos reglamentarios. A esos fines, EC Waste listó los hechos incontrovertidos y los apoyó en prueba documental, específicamente, en una Declaración Jurada de la Sra. Radioka Ramírez de Jesús (señora Ramírez), Generalista de Recursos Humanos de EC Waste, y la transcripción de la deposición del señor Pérez. Además, se refirió a otros documentos que obran en el expediente.

Por su parte, la oposición del señor Pérez también cumplió con los requisitos reglamentarios de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Reaccionó a los hechos que propuso EC Waste, calificó algunos y admitió otros. A su vez, incluyó una lista de los hechos en controversia que, según su criterio, impedían la resolución sumaria del caso.

En segundo lugar, este Tribunal debe analizar si existen controversias de hechos materiales que impiden la resolución del pleito por la vía sumaria. En su *Resolución*, el TPI determinó que existían tres hechos en controversia:

1. Si el señor Pérez fue objeto de discrimen en EC Waste;
2. Si el señor Pérez fue víctima de acoso laboral lo que provocaría un ambiente hostil; y
3. Si fue despedido de manera injustificada (despido constructivo).

De nuevo, el criterio que guía la determinación de si procede un dictamen sumario es si existe, o no, una controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes o si solo resta aplicar el derecho. Una lectura de las

determinaciones de hechos materiales en controversia que efectuó el TPI obliga a concluir que se calificó como hechos asuntos que son de estricto derecho.

Como se sabe, un hecho es "un acontecimiento o un comportamiento determinado y pertinente para la norma legal que se pretende aplicar. La norma jurídica se aplica al supuesto que constituye el 'hecho' para arribar a determinada conclusión de derecho."

Entiéndase, todo caso justiciable comprende una controversia de derecho que el tribunal debe resolver, pero solo un hecho en controversia impide una resolución por la vía sumaria. Una confusión entre estos, según expresó el Foro Más Alto, tiene el efecto de eliminar --virtualmente-- el mecanismo de la sentencia sumaria, pues este requiere la inexistencia de una controversia de hechos para que el tribunal adjudique sobre la controversia de derecho y dicte sentencia. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, págs. 226-227. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., supra*. (Énfasis suplido).

En otras palabras, determinar si el señor Pérez fue víctima de discrimen, hostigamiento laboral y despido constructivo son, precisamente, las conclusiones jurídicas a las que el TPI tenía que llegar, no los hechos por probarse. Por ende, estos son asuntos enteramente susceptibles a la resolución sumaria. Así, este Tribunal determina, que a la luz de la normativa que rige y la prueba que acompañó la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, no existen hechos materiales o sustanciales en controversia.

Ahora, independientemente de que se denegó la resolución por la vía sumaria, las determinaciones de

hecho que efectuó el TPI son suficientes para resolver mediante un dictamen sumario. Este Tribunal las adopta.¹⁰

Finalmente, en tercer lugar, corresponde examinar si el TPI aplicó el derecho correctamente. Veamos.

Error Segundo: Despido Constructivo.

En su segundo señalamiento de error, EC Waste enfatiza que es un hecho incontrovertido que el señor Pérez renunció a su empleo. Argumenta que el señor Pérez no puede demostrar que se le requirió o forzó a renunciar. Añade que el señor Pérez tampoco puede demostrar que, de haber continuado en el lugar de trabajo, hubiera sido sometido a un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.

Por su parte, el señor Pérez alega que sus circunstancias fueron tan intolerables que no le quedó otra opción que renunciar.

Conforme se explicó en la sección II (B), el despido constructivo se perfecciona cuando, tras ciertos actos voluntarios e injustificados por parte del patrono dirigidos, específicamente, a forzar una renuncia, el empleado no tiene otra opción que abandonar su empleo. Recuérdese, una causa de acción por despido constructivo tiene que evaluarse bajo un estándar objetivo. Este requiere que se analice la magnitud de los actos del patrono (EC Waste) y el efecto de estos sobre el empleado (el señor Pérez), no bajo la percepción subjetiva del propio empleado, sino bajo la perspectiva de una persona razonable ante circunstancias similares.

Según su deposición, el señor Pérez comenzó a trabajar en el Departamento de Cobros de EC Waste el

¹⁰ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 690-692.

27 de octubre de 2014.¹¹ Señaló que el huracán María destruyó las oficinas de EC Waste, por lo que la compañía se trasladó de oficinas en varias ocasiones.¹²

El señor Pérez manifestó que se vio obligado a renunciar el 26 de junio de 2018 debido al comportamiento del señor Steinbeck.¹³ Relató que el primer incidente ocurrió luego del paso del huracán Irma.¹⁴ En específico, narró que, mientras se encontraba en su hora de almuerzo, el señor Steinbeck se le acercó:

R. [...] Y entonces, yo estoy así, pues de lado. De momento veo que va saliendo [el señor Steinbeck]. Cuando lo miro, me mira, así como un poquito enfadado o molesto y me dice el "¿cuál?" En inglés, "what is your problem?" Pero arma'o, ¿tu sabes?, molesto [...].

Añadió que, inmediatamente después de ese encuentro, vio nuevamente al señor Steinbeck en una reunión entre los empleados y la administración de EC Waste.

P. ¿Y la reunión esa era tarde?

R. Ese mismo, ese mismo.

P. ¿Después de almuerzo?

R. Sí, después de almuerzo. Pues yo me acerco, cuando le extiendo la mano, que yo pensé que era hasta un. Que pensé que no era que estaba molesto de verdad, cuando yo le extiendo la mano, el me aprieta la mano fuertemente y me la sacud[e] y me repite que cual es tu problema. Y yo "hey, yo no tengo ningún problema". Ahí suelto la mano y me echo para atrás. Y me eh el siguió hablando ahí unas palabras, yo no hablo inglés. Y entonces, pues ahí rápidamente yo llamé a mi supervisora, Falin, porque mi supervisora Falin no tiene oficina ahí, era desde, desde Peñuelas. Yo la llamo por teléfono y le explico la situación de lo que estaba pasando, que yo entiendo que el estaba molesto porque no quería,

¹¹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 280.

¹² Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 285-286.

¹³ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 292.

¹⁴ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 293.

estaba molesto por la reunión o por algo estaba molesto.

[...]

P. [O] sea, pero lo que usted dice que es una falta de respeto fue agarrarle la mano bien fuerte.

R. No, la falta de respeto de gritarme al frente de algunos compañeros allí, que estaban allí cerquita y se quedaron como que así.

P. ¿Y quienes eran los que estaban allí cerquita?

R. Ahora mismo desconozco. Eran unos mecánicos, porque eran uniforme verde. Pero la falta de respeto de apretarme la mano y sacudírmela. Yo no, yo si voy a saludar a una persona yo no la saludo con actitudes como me lo hizo el allí.¹⁵

Declaró que, tras el huracán María, no pudo ejercer su trabajo habitual y comenzó a laborar como despachador.¹⁶ Sostuvo que, en varias ocasiones, el señor Steinbeck le cuestionó sobre cuáles eran sus funciones.¹⁷ Añadió que, después de que EC Waste se mudó a otra oficina, el espacio en el que fueron ubicados el señor Pérez y otros compañeros resultó muy incómodo¹⁸, por lo que comenzaron a reorganizar el área de trabajo.¹⁹

R. [...] ¿Qué pasa? Que un día entro la señora Vanessa Rodríguez y cuando me ve que estoy haciendo el cambio ella dice "ah, ustedes no pueden hacer esos cambios sin autorización del señor Chris" Y entonces, pues nosotros eh nos [...] miramos. [...] Estaba el supervisor, Ricardo que era Supervisor de Ruta, que era fue él el que hizo prácticamente los movimientos y nosotros estábamos ayudando, porque el necesitaba que las chicas de Despacho, que estaba Maritza que también estaba un poco. O sea, estábamos todos incómodos allí. [...].²⁰

¹⁵ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 295-296.

¹⁶ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 298.

¹⁷ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 299-300.

¹⁸ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 304.

¹⁹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 304-305.

²⁰ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 304-305.

Señaló que, posteriormente, llegó otra de las Supervisoras de la empresa, la señora Mayra Delgado (señora Delgado), quien le informó:

R. [...] y ella me dice a mi "Ismael, tu no puedes hacer eso sin permiso de Christopher, [...] porque Christopher lo quiere así y así se va a quedar". Y yo "pero es que estamos buscando comodidad, ¿tú sabes?"

[...] Tras que estábamos en un lugar encerrado, eh ya había un ambiente hostil, ya ahí se siente que hay un ambiente hostil de poder, de, de tratar de pues. No encuentro la palabra [pero] había como un abuso de poder.²¹

Según el señor Pérez, tal situación se debió a que el señor Steinbeck pretendía hacerle la vida imposible.²² Además, sostuvo que la forma en que la señora Delgado le dijo que no podía mover su equipo o hacer cambios en el lugar de trabajo delante de otros empleados constituyó una falta de respeto.²³ No obstante, admitió que varios empleados se vieron afectados también.²⁴

El señor Pérez relató que, al día siguiente, se sintió mal durante horas laborables, por lo que tuvo que ser trasladado al hospital.²⁵ Indicó que en el hospital le informaron que tenía la presión sanguínea muy elevada.²⁶ Luego de su situación de salud, EC Waste lo trasladó a él y al resto de los empleados del Departamento de Finanzas a unas oficinas en un complejo de Palmas del Mar en Humacao.

Narró que, el 9 de enero de 2018, mientras se encontraba frente a las oficinas de EC Waste junto a dos compañeras de trabajo, el señor Steinbeck les gritó e

²¹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 306.

²² Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 307.

²³ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 314.

²⁴ *Íd.*

²⁵ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 312.

²⁶ *Íd.*

increpó las razones por las cuales se encontraban en el lugar de trabajo tan temprano.²⁷ Explicó que, dado a que no había servicio de electricidad en las oficinas, el señor Steinbeck había enviado un mensaje de texto indicándole a los empleados que no llegaran temprano y que esperaran a que se reestableciera el servicio.²⁸ No obstante, sostuvo que, en aquel momento, su residencia no contaba con servicio de telefonía móvil o internet, por lo que no recibió dicho mensaje.²⁹ El señor Pérez alegó que el señor Steinbeck, en tono molesto, le preguntó dónde vivía y cuál era su proveedor de celular para corroborar si tenía señal o no.³⁰ Añadió que, ese mismo día, el señor Steinbeck lo acusó de haberle faltado el respeto al supervisor Ricardo Soler, Director de Ventas, pues éste le preguntó sobre un trabajo y el señor Pérez respondió que si quería saber que llamara a su supervisora.³¹

Según el señor Pérez, el 11 de enero de 2018, el señor Steinbeck le informó que no podía enviar menús de almuerzos a otros empleados por el correo electrónico de la compañía.³² Declaró que, en ese mismo día, el señor Steinbeck le indicó que tenía que informar la hora de entrada y de salida del 9 de enero de 2018.³³ Relató que le envió la información por el señor Steinbeck mediante un correo electrónico con copia al Departamento de Recursos Humanos.³⁴

²⁷ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 320-323.

²⁸ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 322.

²⁹ *Íd.*

³⁰ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 322.

³¹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 332.

³² Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 336.

³³ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 340.

³⁴ *Íd.*

Explicó que, luego de tales incidentes en enero de 2018, la señora Ramírez lo citó a una reunión para discutir las situaciones que reportó, en específico los alegados incidentes entre él y el señor Steinbeck.³⁵ Así, el Departamento de Recursos Humanos efectuó una investigación y determinó que no existía un ambiente hostil. Independientemente, tomó medidas para el beneficio de todos los empleados. En particular, trasladó al señor Pérez a otras oficinas de EC Waste en Humacao para evitar que tuviera que trabajar con el señor Steinbeck.³⁶ Sin embargo, el señor Pérez sostuvo que, aun después del traslado, se sentía perseguido.³⁷ No obstante, relató que no hubo incidentes posteriores a los ocurridos entre los meses de enero y febrero de 2018.³⁸

Este Tribunal examinó con detalle todos y cada uno de los eventos que describió el señor Pérez como constitutivos de un despido constructivo. A saber: (1) el incidente del saludo de manos con el señor Steinbeck; (2) el cuestionamiento del señor Steinbeck sobre sus funciones; (3) el impedimento --de él y sus compañeros-- de reorganizar el área de trabajo sin previa autorización; (4) la instrucción del señor Steinbeck de que no enviara menús de almuerzo a los empleados a través del correo electrónico oficial; (5) su incomodidad con que el señor Steinbeck hablara "gritando"; (6) que el señor Steinbeck le increpara sobre su horario de entrada y salida; (7) las visitas muy seguidas de la señora Falin González, su supervisora

³⁵ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 342.

³⁶ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 347.

³⁷ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 349.

³⁸ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 363 y 383.

inmediata; (8) un incidente con una herramienta de trabajo llamada "Cash Application"; y (9) un incidente con la persona que entregaba los almuerzos.

Aun al tomar como ciertos todos los incidentes que alegó el señor Pérez, este Tribunal tiene que concluir que no configura un despido constructivo. Entiéndase, los actos que cometió el patrono (EC Waste por conducto del señor Steinbeck) no están encaminados a obligar al empleado (el señor Pérez) a dejar su cargo. Asimismo, tampoco surge del expediente que al señor Pérez se le impusieran condiciones onerosas en su empleo. Este Tribunal entiende que el señor Pérez se pudo sentir incómodo con el trato que le brindó el señor Steinbeck, más, de las propias declaraciones del señor Pérez no surge que dichas actuaciones lo sometieran a humillaciones, vejámenes o acoso incesante.

Además, hay que destacar que el señor Pérez reconoció que, después de acudir al Departamento de Recursos Humanos, la señora Ramírez realizó una investigación sobre las situaciones que le incomodaron. En consecuencia, al señor Pérez se le trasladó a una nueva ubicación y hasta se le asignó una oficina propia. Por tanto, debe concluirse que, desde el momento en que el señor Pérez se reunió con el personal del Departamento de Recursos Humanos, EC Waste tomó acciones afirmativas dirigidas a su bienestar y tranquilidad. Como cuestión de hecho, el señor Pérez afirmó que, luego del trasladado en febrero de 2018, no ocurrió algún otro incidente.³⁹

A su vez, una lectura de la deposición del señor Pérez no refleja actos indicativos de que existiera una

³⁹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 363.

persecución en su contra. Por el contrario, emana con claridad que se trató de su impresión y sentir.⁴⁰ En específico, el propio señor Pérez relató que evitaba encontrarse con el señor Steinbeck.⁴¹ Además, el señor Steinbeck no compartía oficina con el señor Pérez, pues sus respectivas oficinas se encontraban en ubicaciones distintas en el municipio de Humacao.⁴²

Más importante, no fue hasta el 26 de junio de 2018 que el señor Pérez renunció a su empleo. Es decir, el señor Pérez renunció aproximadamente cuatro meses después del traslado, cuando, en sus propias palabras, ya no estaba experimentando incidente alguno.

Esto, de por sí, fuerza la conclusión de que las acciones atribuidas a EC Waste, según descritas por el señor Pérez, no crearon un ambiente de trabajo que resultó tan intimidante, hostil u ofensivo que obligó su renuncia. De nuevo, el estándar en derecho requiere que se determine que el señor Pérez se vio obligado a renunciar porque no tenía otra opción. La cronología de hechos establece lo contrario. De hecho, del expediente apelativo no surge que, previo a renunciar, el señor Pérez informara situación alguna con su situación laboral.

Se reitera, este Tribunal no pone en duda que el señor Pérez se sintió molesto, frustrado e insatisfecho con la situación. Esto, especialmente, tras el paso de los huracanes Irma y María. No obstante, según se explicó, no se trata de cómo el empleado se siente o cómo percibe la situación que enfrenta. El derecho exige que se demuestre que el empleado sufrió vejámenes,

⁴⁰ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 349.

⁴¹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 363.

⁴² Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 364.

hostigamiento, persecución u otros eventos de tal magnitud así dirigidos a procurar su renuncia, que hicieran que una persona razonable abandonara su empleo. Esto no ocurrió aquí. Bajo este escenario, este Tribunal tiene que concluir que la renuncia del señor Pérez no configuró un despido constructivo.

Error Tercero: Hostigamiento Laboral.

Por otro lado, EC Waste sostiene que la causa de acción sobre hostigamiento laboral no está reconocida. Asimismo, señala que el señor Pérez no alegó que sufrió ataques a su derecho a la intimidad, honra, reputación o dignidad.

Por su parte, el señor Pérez argumenta que las actuaciones de EC Waste constituyeron ataques nocivos a su dignidad como ser humano.

Conforme se indicó en la sección II (C), al momento en que nació y terminó la relación de empleo entre el señor Pérez y EC Waste, el ordenamiento que controla no reconocía una causa de acción por acoso u hostigamiento laboral.⁴³ Como cuestión de hecho, en su *Memorando en Oposición a Petición de Certiorari*, el señor Pérez reconoció que no existe ley laboral alguna que proscriba la conducta del señor Steinbeck y, mucho menos, que provea algún remedio.⁴⁴ Por lo tanto, este Tribunal no puede tipificar tal causa de acción por la vía judicial.

A la luz de esto, se deben analizar las actuaciones de EC Waste bajo el derecho que estaba vigente mientras duró la relación obrero patronal. Así pues, para que la conducta del patrono configure una violación al derecho

⁴³ Si bien recientemente se aprobó la Ley 90, esta no entró en vigor hasta el 7 de agosto de 2020, por lo que este caso está fuera de su alcance.

⁴⁴ Véase, *Memorando en Oposición a Petición de Certiorari*, pág. 16.

a no ser objeto de ataques abusivos a su honra y/o intimidad, el señor Pérez tenía que establecer: 1) que las actuaciones de EC Waste o el señor Steinbeck fueron arbitrarias, irrazonables o caprichosas; 2) que estas crearon una atmósfera hostil que impedía la sana estadía en el trabajo; 3) que dichas actuaciones fueron originadas por un motivo ajeno al interés legítimo de EC Waste de salvaguardar el desempeño efectivo en el empleo; y 4) que contenían expresiones claramente difamatorias o lesivas.

De nuevo, las actuaciones que, según el señor Pérez, constituyó el patrón de hostigamiento laboral son: (1) el incidente del saludo de manos con el señor Steinbeck, en el cual el señor Pérez percibió al señor Steinbeck molesto; (2) que el señor Steinbeck cuestionó sobre sus funciones; (3) no poder, él ni sus compañeros de trabajo, reorganizar el área de trabajo sin previa autorización para estar más cómodos; (4) que el señor Steinbeck le indicó que no podía enviar menús de almuerzo a otros empleados por el correo electrónico de la compañía; (5) que le incomodaba que el señor Steinbeck hablara "gritando"; (6) que el señor Steinbeck le increpara sobre las horas de entrada y salida de trabajo; y (7) visitas muy seguidas de la su supervisora inmediata (señora Falin).

El estudio de estas alegaciones fuerza a concluir que el señor Pérez no estableció que las actuaciones de EC Waste fueron caprichosas, arbitrarias o irrazonables al nivel de generar un ambiente hostil que impidiera una estadía sana en el trabajo. Tampoco se percibe una conducta malintencionada, no deseada, intimidatoria, humillante u ofensiva contra el señor Pérez. De hecho,

los incidentes que describió el señor Pérez constituyen situaciones que bien pueden ocurrir en cualquier entorno laboral. Ninguna de estas instancias demuestra un ánimo de lacerar la dignidad o la intimidad del señor Pérez.

Además, para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad, en el contexto de una relación laboral, el señor Pérez debió presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidieran sobre áreas de su vida íntima o familiar. Esto no ocurrió y el expediente no demuestra que EC Waste incurriera en actos que representaran una violación a los derechos constitucionales del señor Pérez.

Error Cuarto: Discrimen.

En su cuarto señalamiento de error, EC Waste plantea que el señor Pérez no presentó evidencia alguna que sustentara una reclamación por discrimen. Señala que el señor Pérez se limitó a argumentar, de forma genérica y conclusoria, que había sido víctima de discrimen por razón de raza y origen nacional.

Por su parte, el señor Pérez sostiene que la conducta del señor Steinbeck fue discriminatoria al incluir comentarios ofensivos y gritos sobre su dominio del inglés. Arguye, de forma general, que EC Waste tomó medidas adversas y dio preferencia a otros empleados.

Según se discutió, el señor Pérez identificó ciertos incidentes con el señor Steinbeck como el fundamento para su reclamo. En específico, el señor Pérez indicó que se sintió discriminado por no dominar el idioma inglés, lengua materna del señor Steinbeck:

P. ¿A que tipo de discrimen se refiere usted?

R. Este en la, en el momento de que por la falta de conocimiento de hablar inglés,

el señor Christopher, en ocasión, pues se como que se mofaba también un poco de mi y entonces, en una también grit[ó] al frente de las chicas, [...], de que el necesitaba un cobrador que hablara inglés. Que, que yo y que mentía porque, porque como no hablaba inglés, porque como que yo mentía, porque el no me entendía.

Conforme se explicó en la sección II (D), el señor Pérez tiene que cumplir con ciertos elementos para establecer un caso *prima facie* de discrimen. En específico que: (1) pertenece a una clase protegida por la legislación; (2) está cualificado para el puesto; (3) fue objeto de una acción adversa; y (4) se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido.

Ahora, cabe destacar que el señor Pérez se limitó a alegar, de forma general, que fue víctima de discrimen de raza y origen, y que el EC Waste tomó acciones adversas en su contra. Sin embargo, su testimonio y las alegaciones en su *Querrela* no establecen alegaciones directas sobre la clase protegida a la que pertenece, las acciones adversas que tomó el patrono o qué otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido se benefició por el discrimen del patrono. En cualquier caso, del propio testimonio del señor Pérez se desprende que el señor Steinbeck se dirigía a todo o parte personal de forma ruda e irrespetuosa.⁴⁵ Es decir, que el señor Steinbeck no dirigía sus comentarios y conducta -- específicamente-- al señor Pérez.

Por tanto, al interpretar el alcance de la Ley 100, se debe concluir que no existen alegaciones, hechos u prueba que impidieran que el foro primario desestimara dicha reclamación.

⁴⁵ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 310 y 316.

Error Quinto: Reclamación contra el señor Steinbeck.

Finalmente, EC Waste arguye que el TPI no atendió su solicitud de desestimación sobre la causa de acción en contra del señor Steinbeck en su carácter personal. Tiene razón.

En efecto, la *Resolución* guarda silencio con respecto a dicha causa de acción. Ahora, la contundencia de las conclusiones jurídicas que este Tribunal efectuó con respecto a las otras causas de acción del señor Pérez hace innecesario discutir este señalamiento de error. Entiéndase, al no existir un reclamo laboral válido por despido constructivo, hostigamiento laboral y discrimen, no existe causa de acción en contra del carácter personal del señor Steinbeck.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se expide el *certiorari* y se revoca la *Sentencia* del TPI y, en consecuencia, se desestima la *Querella* impuesta por el señor Pérez.

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

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