

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y CAROLINA
PANEL VII

DANIEL FELICIANO
MARCHESE

Apelante

v.

MARS INCORPORATED;
MERCHANDISE & AUDIT
SERVICES, INC.

Apelados

KLAN201700739

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Bayamón

Sobre: Ley 80
1976, enmendada,
Ley Núm. 2 de 17
de octubre de
1961, Ley 44 de 2
de julio de 1985,
Ley 100 Discrimen,
Daños y Perjuicios

Caso Número:
D PE2016-0543

Panel integrado por su presidente, el Juez Flores García, la Jueza Domínguez Irizarry y el Juez Cancio Bigas

Domínguez Irizarry, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2017.

El apelante, señor Daniel Feliciano Marchese, comparece ante nos y solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 24 de abril de 2017, con notificación de igual fecha. Mediante la misma, el foro primario desestimó una querrela sobre despido injustificado, discrimen y hostigamiento laboral, al amparo del procedimiento dispuesto en la Ley de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq*, promovida en contra de las entidades aquí apeladas, MARS Incorporated y Merchandise & Audit Services, Inc. En cuanto a las reclamaciones pertinentes a la presente causa, el asunto se convirtió al trámite ordinario de adjudicación.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la sentencia apelada.

I

La apelada MAS fue la agencia de empleo que refirió al apelante a la compañía MARS. El apelante laboró para la apelada MARS desde marzo de 2012, hasta el 9 de diciembre de 2016, fecha en la que se le despidió.

Como consecuencia de lo anterior, el 5 de agosto de 2016, el apelante presentó la causa de acción de epígrafe al amparo del procedimiento sumario provisto por la Ley de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En la misma, afirmó haber sido objeto de un despido injustificado por parte de su patrono, a pesar de que, previo a separársele de su empleo, se le elogió por su buen desempeño. Específicamente, atribuyó que fue despedido por haber buscado trabajo en la competencia, a través de una red social de un empleado de otra empresa, así como por haber anunciado, en el perfil del medio utilizado, el nombre de su patrono. El apelante argumentó que el hecho de conocer a un empleado de la competencia, no justificaba el que se le *persiguiera, presionara, hostigara y señalara injustamente.* Sobre estas imputaciones, el apelante no especificó circunstancia o evento particular alguno constitutivos de las referidas afirmaciones.

Además, el apelante alegó en su querrela que la apelada MARS lo acusó injustamente de ser un “empleado desleal y antiético”, por haber comentado en la red social de su amigo. En dicho contexto, imputó a su patrono el haberlo espiado, redundando, ello, en una violación a su intimidad, todo con el propósito de “fabricarle un caso y despedirlo”. A su vez, el apelante calificó su despido como uno *discriminatorio.* Específicamente, indicó que, distinto a lo acontecido con él, la empresa intentó retener a un empleado, al momento en el que advino al conocimiento de que estaba buscando otro empleo. Por

igual, sostuvo que, respecto a otra empleada, la entidad le permitió acudir a varias entrevistas de trabajo en otras compañías. No obstante, más allá de aludir a tales instancias, el apelante se limitó a reafirmar que “lo discriminaron y/o persiguieron fabricándole un caso para luego despedirlo”, sin invocar la categoría de discrimen en la que supuestamente su patrono incurrió.

El apelante también calificó lo acontecido como una práctica de “acoso laboral” lesiva a su salud emocional. En tal contexto, añadió que, cuando la conducta del patrono surge “en virtud de un ánimo discriminatorio o en represalia por determinadas actuaciones del empleado que están protegidas por legislación vigente”, este tiene el deber de indemnizarlo. Por igual, reputó como una “aberración jurídica”, el hecho de que un patrono, “por sí o por conducto de un supervisor, pueda humillar, maltratar, intimidar, victimizar, hostigar, difamar, aislar, insultar, degradar o burlarse de un trabajador”, sin que a este se le reconozca un remedio legal en su contra. Sin embargo, no aludió a hecho específico alguno constitutivo de las referidas actuaciones respecto a su persona, atribuible a la parte apelada.

De este modo y tras afirmar, sin más, que MARS, por conducto de sus supervisores, “le violó la dignidad”, solicitó al Tribunal de Primera Instancia que le concediera compensación por \$500,000.00, por concepto de los daños y angustias mentales sufridos. En la alternativa y como segunda causa de acción, solicitó que se proveyera para el pago de la mesada correspondiente a tenor con lo estatuido en la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA 185 *et seq.*, tras sostener que su despido no obedeció a una justa causa.

Tras varios trámites, el 9 de enero de 2017, con notificación del 11 de enero siguiente, el Tribunal de Primera Instancia dictó

una *Sentencia Parcial* sobre el asunto en controversia y declaró *Con Lugar* la reclamación al amparo de lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*. En consecuencia, proveyó para el pago de la mesada correspondiente. Por igual, en el referido dictamen, el foro primario ordenó la conversión al mecanismo ordinario de adjudicación de los procedimientos restantes, a saber, la causa de discrimen al amparo de la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq*, de hostigamiento laboral y de violación a derechos constitucionales.

Así las cosas, el 9 de febrero de 2017, las apeladas presentaron una *Moción de Desestimación*. En la misma, expresaron que la reclamación del apelante no justificaba la concesión de remedio alguno a su favor, toda vez que las alegaciones contenidas en la demanda eran insuficientes. Afirmaron que el apelante se limitó a exponer conclusiones genéricas, que, reputándolas como ciertas, no constituían una causa de acción válida en su contra. Específicamente, argumentaron que, respecto al reclamo sobre discrimen al amparo de lo dispuesto en la Ley Núm. 100, *supra*, el apelante ni siquiera se situó en uno de los grupos protegidos. Del mismo modo, sobre las alegaciones relativas al acoso y hostigamiento laboral por este aducidas, las apeladas afirmaron que, dada la ausencia de legislación a los efectos, el ordenamiento jurídico no reconoce una causa de acción particular por dichas conductas. Sin embargo, adujeron que, aun considerando dichos planteamientos como parte de una reclamación sobre daños y perjuicios por razón de violación al derecho constitucional a la intimidad, así como a la protección a su dignidad, el apelante nada estableció sobre conducta alguna lesiva a los intereses protegidos por ley. De este modo y reafirmandose en que la demanda de autos únicamente expuso conclusiones y argumentos carentes de apoyo legal y

fáctico, las apeladas solicitaron su desestimación al amparo de lo dispuesto en la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2.

En respuesta, el 28 de febrero de 2017, el apelante presentó su escrito en oposición a la desestimación solicitada. En esencia, arguyó que, contrario a lo aducido por las compañías comparecientes, sus alegaciones eran claras en cuanto a la procedencia de su reclamo. Al respecto, indicó que, aun cuando no argumentó haber sido discriminado bajo una categoría protegida, de sus imputaciones se desprendía un claro reclamo de que su despido fue producto de un trato desigual con respecto a otros compañeros de trabajo. Del mismo modo, afirmó que, en la gestión de presentar su demanda, no era su responsabilidad esgrimir una lista detallada de todos los hechos acontecidos, sino proveer una relación sucinta de los mismos, a fin de que el juzgador pudiera hacer una inferencia razonable de que las apeladas incurrieron en la conducta aducida. Amparado en los reseñados argumentos, el apelante solicitó al Tribunal de Primera Instancia que denegara la solicitud sobre desestimación en cuestión y se reafirmó en la legitimidad de sus reclamaciones sobre daños y perjuicios por razón de discrimen, hostigamiento y violación a su dignidad e intimidad.

Tras entender sobre las respectivas posiciones de las partes involucradas y luego de acoger la *Moción de Desestimación* propuesta por las entidades comparecientes, el 24 de abril de 2017, con notificación del mismo día, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Sentencia* que nos ocupa. A tenor con la misma, desestimó, con perjuicio, las alegaciones sobre discrimen, hostigamiento laboral y daños por violaciones constitucionales según expuestas en la demanda, por entender que las mismas no expusieron su derecho a obtener un remedio en ley.

Particularmente, el foro *a quo* determinó que los argumentos pertinentes, carecían de suficiencia y, más bien, constituían *adjetivaciones generales*, toda vez que no planteaban la probable comisión de las conductas imputadas.

Inconforme, el 24 de mayo de 2017, el apelante compareció ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo plantea que:

Erró el TPI al declarar Con Lugar la Moción de Desestimación desestimando la causa de acción por hostigamiento laboral.

Luego de examinar el expediente de autos y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes de epígrafe, estamos en posición de disponer del asunto que nos ocupa.

II

A

En materia de derecho procesal, la Regla 5.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 5.1, reconoce la *demanda* como una de las alegaciones permitidas. A tenor con ello, la Regla 6.1 del referido cuerpo normativo, dispone que toda alegación que exponga una solicitud de remedio debe contener: 1) una relación sucinta y sencilla de los hechos demostrativos de que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio, y; 2) una solicitud del remedio a que crea tener derecho. 32 LPRA Ap. V, R. 6.1. Las aseveraciones en una alegación deben ser concisas y directas. Las Reglas de Procedimiento Civil no exigen fórmulas técnicas para la redacción de las alegaciones. 32 LPRA Ap. V, R. 6.5.

No obstante, aun cuando el referido deber está revestido de cierto margen de liberalidad, puesto que el precepto aplicable no exige entera precisión y detalle en la exposición de los argumentos, lo cierto es que el demandante está supuesto a esbozar una relación fáctica suficiente que, tomada como cierta, permita al juzgador inferir la relación entre el demandado y la conducta

aducida en su contra. R. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico; Derecho Procesal Civil*, Lexis Nexis de Puerto Rico, Inc., 5ta Edición, 2010, pág. 241. De este modo, “[e]l demandante debe alegar hechos suficientes que eleven su reclamación más allá del nivel especulativo y la empujen a través de la línea de lo ‘concebible’ a lo ‘plausible’”. R. Hernández Colón, *supra*, a la pág. 248. Así pues, los términos de las Regla 6.1 de Procedimiento Civil, *supra*, requieren “que en las alegaciones se aporte una relación de hechos, con el propósito de que las partes y el tribunal puedan apreciar con mayor certeza los eventos medulares de la controversia.” Informe de Reglas de Procedimiento Civil, Vol. 1, Diciembre 2007, pág. 70. Además, precisa destacar que la aludida disposición procesal debe entenderse conjuntamente con lo dispuesto en la Regla 9.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 9.1, la cual exige “que el contenido de las alegaciones debe estar basado en el mejor conocimiento, información, y creencia del abogado o de la parte, el cual debe formarse luego de una investigación razonable; que el escrito debe estar bien fundado en los hechos y respaldado por el derecho vigente”. *Íd.*

B

Por su parte, nuestro estado de derecho reconoce e impulsa el interés de que todo litigante tenga su día en corte. *Rivera et al. v. Superior Pkg., Inc. et al.*, 132 DPR 115, 121 (1992). En el empleo de los recursos adjudicativos en nuestra jurisdicción se fundamenta la política judicial que establece que los casos se ventilen en sus méritos de forma rápida, justa y económica. *Amaro González v. First Fed. Savs.*, 132 DPR 1042, 1052 (1993). En consecuencia, la desestimación de un pleito, previo a entrar a considerar los argumentos que en el mismo se plantean, constituye el último recurso al cual se debe acudir, luego de que otros mecanismos resulten ser ineficaces en el orden de administrar la

justicia. *S.L.G. Sierra v. Rodríguez*, 163 DPR 738, 746 (2005); *Maldonado v. Srio. de Rec. Naturales*, 113 DPR 494, 498 (1982). En este contexto, la posición doctrinaria en nuestro sistema de ley es salvaguardar, como norma general, el derecho de las partes a su efectivo acceso a los tribunales. *Imp. Vilca, Inc. v. Hogares Creas Inc.*, 118 DPR 679, 686-687 (1987).

Ahora bien, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2, provee para que una parte interesada solicite al foro competente la desestimación de un pleito incoado en su contra bajo el fundamento de que la reclamación en controversia no justifica la concesión de un remedio. En atención a la política pública antes expuesta, para que el referido mecanismo de la desestimación proceda en derecho, presupone que se den por correctos y bien alegados los hechos incluidos en la demanda, así como también exige que los mismos se expongan de forma clara y concluyente, sin que de su faz se desprenda margen alguno a dudas. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz*, 174 DPR 409, 428 (2008); *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 649 (2006); *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497, 504-505 (1994). De igual forma, el pliego de que trate deberá ser interpretado con mayor liberalidad a favor de las alegaciones de la parte demandante, por lo que, recayendo la carga probatoria en el promovente de la moción de desestimación, éste viene obligado a demostrar que el demandante no tiene derecho a remedio alguno al amparo de los hechos que puedan ser probados en apoyo a su requerimiento. *Dorante v. Wrangler of P.R.*, 145 DPR 408, 414 (1998). En este supuesto, la función judicial estriba en determinar si, aun resolviendo toda incertidumbre en beneficio de la parte demandante, su demanda es suficiente para constituir una reclamación válida. *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, supra, a la pág. 505.

La desestimación de una demanda por razón de no exponer una causa de acción que justifique un remedio, constituye una actuación excepcional. La norma exige que la misma se considere en sus méritos, salvo quede plenamente evidenciado que el reclamante carece de amparo legal a la luz de los hechos que presenta. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz*, supra, a las págs. 428-429; *Clemente v. Depto. de la Vivienda*, 114 DPR 763, 771 (1983).

III

En la presente causa, el apelante plantea que erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar su demanda, bajo el fundamento de que la misma no expuso una reclamación que ameritara la concesión de un remedio a su favor. Específicamente, se reafirma en que los argumentos que esbozó, permitían razonar que su despido fue producto de una actuación patronal ilegal. Habiendo examinado el referido señalamiento a la luz del derecho aplicable y de los hechos en cuestión, confirmamos la sentencia apelada.

Un examen del expediente de autos mueve nuestro criterio a concluir que, en efecto, la acción promovida por el apelante carece de la suficiencia mínima requerida para permitir inferir la concurrencia de las conductas aducidas. A nuestro juicio, y en reconocimiento de que nuestro esquema procesal no exige una especificidad extrema en cuanto a las alegaciones expuestas en una demanda, el pliego aquí en controversia no permite entrever su derecho a obtener un remedio. Según esbozáramos, en aras de que se puedan apreciar, con mayor certeza, las particularidades en las que se fundamenta determinada reclamación judicial, la parte promovente está llamada a exponer una relación de hechos que, aunque sucinta y sencilla, sea suficiente para arrojar apoyo fáctico a la petición que se propone. Cumplido ello, se provee al tribunal

competente un marco adjudicativo bastante que haga meritorio el empleo de la maquinaria judicial sobre la causa de que trate. Por tanto, meros argumentos que no permiten vincular a la parte promovida con la efectiva concurrencia de la conducta cuya ilegitimidad se denuncia, no están revestidos de protección jurídica.

Al entender sobre cada una de las alegaciones que conforman la demanda del aquí apelante, podemos advertir que, en efecto, estas no son, sino, generalidades y conclusiones especulativas. Las mismas no especifican ninguna circunstancia que, estimada como cierta, propenda a entender que le asiste amparo legal. Sobre la causa de acción por alegado discrimen, el apelante, según expresamente reconoció, no invocó categoría alguna de las protegidas en el estatuto pertinente, de modo que enmarcara el asunto dentro de algunas de las modalidades reconocidas por el estado de derecho. En el ánimo de apoyar su teoría al respecto, solo aludió a los beneficios recibidos por otros empleados de la apelada MARS, sin plantear el carácter ilegítimo de las razones en las que se fundó la supuesta desventaja en cuanto a estos. El apelante no propuso acto concreto atribuible a su patrono que, unido a alguna condición de las expresamente enumeradas en la ley protectora contra el discrimen, permitiera entrever que su desfavorecimiento y, como resultado, su despido, fueron secuela de un trato distinto e ilegal. Por el contrario, solo se ciñó a criticar, de forma general, la práctica de discriminar y perseguir en el lugar de empleo, sin conducir el criterio del Juzgador a resolver que tales conductas redundaron en una actuación particularizada en cuanto a su persona.

Por su parte, sobre las imputaciones de acoso y hostigamiento laboral, el apelante tampoco expuso hechos precisos que, al menos, invitaran al tribunal a intimar que ello se derivó de

algún quehacer antijurídico atribuible a su patrono. En principio, tal y como dispuso el foro *a quo* y conforme indican las compañías aquí apeladas, nuestro esquema estatutario no regula una causa de acción fundamentada, exclusivamente, en dichos conceptos. Por su parte, de haberse derivado, el acoso y el hostigamiento, de una violación a sus derechos constitucionales a la dignidad e intimidad, ello tal arguyó, lo cierto es que no estableció los criterios fácticos mínimos para considerar que dichas prerrogativas se vieron transgredidas. Más allá de especular sobre la intromisión a su privacidad al irrumpirse en sus redes sociales y de afirmar que su patrono, a través de sus supervisores, le “violó la dignidad”, el apelante no especificó algún suceso extraordinario acontecido dentro de la dinámica de las normas del empleo y sancionado por ley.

En mérito de lo anterior, forzoso es concluir que el apelante incumplió con establecer los elementos básicos de su causa de acción, conforme exige la norma sobre el contenido y la suficiencia de una demanda. Aun cuando el deber de todo demandante es presentar una "relación sencilla" de los hechos en los que se apoya determinado reclamo y respecto a los cuales, eventualmente, habrá de presentar prueba, lo cierto es que, como mínimo, tiene que exponer el evento concreto cuya veracidad habrá de estar sujeta al proceso adjudicativo pertinente. Tal no es el caso en la presente causa. La ambigüedad y especulación de las expresiones del apelante no permiten delinear la conducta ilícita que atribuye a las apeladas, a los fines de que, eventualmente, se dirimiera si incurrieron, o no, en ella. De hecho, tampoco permite establecer que, en efecto, el apelante fue víctima de la misma. Tal cuál esbozado, el fin de la demanda es proveer al tribunal y a la parte promovida, un escenario general, pero concreto y acertado sobre el tipo de reclamación que se expone. Por tanto, esta fase inicial de

todo litigio es determinante para que se puedan ejecutar todos los derechos y obligaciones que le asisten a las partes en los trámites ulteriores. De ahí la exigencia en cuanto a que, los criterios procesales establecidos, se cumplan a cabalidad y en el grado correspondiente.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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