

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL III

RAÚL VELAZCO ALBINO Y  
OTROS

Apelada

V.

WET INC. Y OTROS

Apelante

KLCE202200980

*Certiorari acogido  
como una apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Ponce*

Caso Núm.:  
PO2021CV01205  
(602)

Sobre:  
DAÑOS Y OTROS

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Jueza Grana Martínez y el Juez Rodríguez Flores.

Grana Martínez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2022.

La apelante, Wet Inc. Accutech Water Dynamics, solicita que revoquemos la Sentencia Parcial en la que el Tribunal de Primera Instancia desestimó la demanda presentada al amparo de la Ley Núm. 90-2020, pero mantuvo la reclamación por acoso laboral al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de 1930.

Los apelados, Raúl Velazco Albino y otros, presentaron su oposición al recurso.

Este recurso se presentó erróneamente como un certiorari. No obstante, lo consideraremos como una apelación, debido a que la promovente solicita que revisemos una Sentencia Parcial que cumple con la Regla 42.3 de Procedimiento Civil.

**I.**

Los hechos relevantes para atender y resolver la controversia planteada son los siguientes.

El 26 de mayo de 2021, el apelado presentó una querrela contra la apelante al amparo del procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. La querrela

incluyó las reclamaciones basadas en: (1) la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, (2) la Ley Número 100 de 30 de junio de 1959 contra el discrimen, (3) la Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, (4) La Ley de Acoso Laboral, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020 y (5) una causa de acción por daños y perjuicios bajo la Ley Núm. 55 de 1 de junio de 2020.

El querellante alegó que trabajó para la querellada como mecánico diésel desde el 3 de julio de 2007. No obstante, adujo que el 20 de octubre de 2020 se vio obligado a un despido constructivo, porque fue víctima de un patrón de discrimen por género, represalias y acoso por parte de su supervisor.

El 11 de junio de 2021, la parte apelante presentó la contestación de la querella en la que negó ser el patrono del apelado.

El 22 de junio de 2021, la querellada presentó una *Moción de desestimación parcial bajo la Regla 10.2 por falta de agotamiento de remedios en cuanto a la causa de acción traída bajo la Ley 90-2020 y solicitud de paralización de descubrimiento de prueba*, en la que invocó la Regla 10.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, que regula la moción de desestimación presentada después de notificada todas las alegaciones. La apelante alegó que el querellante no agotó el proceso de mediación ante el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos establecido en el Artículo 10 de la Ley Núm. 90, *supra*. Wet Inc Accutech Water Dynamics adujo que ese requisito es jurisdiccional y su incumplimiento conlleva la desestimación. Véase, pág. 63 del apéndice.

El 23 de junio de 2021, el apelado se opuso a la desestimación y alegó que no pudo cumplir con el proceso de mediación porque la Ley Núm. 90, *supra*, se adoptó y entró en

vigor en medio del cierre de los tribunales ocasionado por la pandemia, que se extendió al Centro de Mediación de Ponce. El apelado adujo que obligarlo a cumplir con el Art. 10, *supra*, constituye un fracaso de la justicia, porque los tribunales han trabajado de forma limitada desde el 15 de marzo de 2020. Sostuvo que no pudo cumplir con la mediación, debido a las Órdenes Ejecutivas del Gobernador, las Resoluciones del Tribunal Supremo y el Plan Operacional Para la Reapertura por fases de la Rama Judicial. Además, argumentó que el patrono no divulgó la política adoptada para prevenir el acoso laboral y que no fue orientado en lo particular.

El 30 de junio de 2021, la apelante sometió una réplica en la que alegó que el texto de la Ley Núm. 90, *supra*, dejó claro la necesidad de cumplir con el requisito de mediación, previo a que se inicie la acción judicial. La apelante argumentó que no estaba obligada a cumplir con la política contra el acoso laboral, porque el cumplimiento de ese requisito dependía de que el Departamento del Trabajo adoptara las Guías. Wet Inc. Accutech Water Dynamics adujo que no tenía que cumplir el protocolo de la Ley Núm. 90, *supra*, porque a la fecha del despido, el Departamento no había aprobado las Guías.

El 1 de julio de 2021, la parte apelada interpuso una dúplica a la réplica de la apelante.

El TPI reconoció que la Ley Núm. 90, *supra*, estaba vigente el 20 de octubre de 2020, cuando ocurrió el despido constructivo, porque se aprobó el 7 de agosto de 2020. Sin embargo, desestimó la reclamación, porque la ejecución de la ley estaba sujeta a la adopción de unas Guías Uniformes que se aprobaron el 3 de febrero de 2021 y a partir de esa fecha, la apelante tenía 180 días para implementar el protocolo. El foro apelado fundamentó su decisión en los Arts. 9 y 14, en los que la ejecución de la ley quedó

sujeta a la adopción de las Guías Uniformes dentro de 180 a partir de su vigencia y a que el patrono implementara el protocolo a partir de los 180 días subsiguientes. El TPI concluyó que la ley no podía ejecutarse en los períodos señalados, porque su puesta en vigor en los centros de trabajo dependía de la adopción de las guías y la implementación del protocolo.

No obstante, el TPI resolvió que el apelado tenía derecho a continuar con la reclamación de acoso laboral basada en el Art. 1802 del Código Civil de 1930. El foro primario hizo hincapié en que previo a la aprobación de la Ley Núm. 90, *supra*, las reclamaciones por acoso laboral se ventilaban al amparo del Art. 1802, *supra*. El TPI sostuvo que así lo reconoció el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *SLG v. Royal Bank*, 145 DPR 178, 191-192 (1998) y el legislador en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 90, *supra*. El TPI analizó las alegaciones de la querrela y concluyó que el apelado tenía una causa de acción de responsabilidad civil por conducta tortícera bajo el Código Civil vigente a los hechos.

El 22 de agosto de 2022, el TPI dictó una Sentencia Parcial conforme a la Regla 42.3 de Procedimiento Civil, *supra*, en la que desestimó la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 90, *supra*, pero mantuvo la reclamación por acoso laboral al amparo del Art. 1802, *supra*.

Inconforme, la apelante presentó este recurso en el que alegó que:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el reclamo de acoso laboral del querellante recurrido persiste bajo las disposiciones del Artículo 1802 del Código Civil por entender que un examen de las alegaciones de la querrela permite enmarcar la reclamación del querellante en el contexto de una causa de acción de responsabilidad civil extracontractual.

**II.****A.**

La Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, permite que un demandado solicite la desestimación de la demanda, antes de contestarla. No obstante, para que proceda es necesario que el promovente demuestre que, de las alegaciones de la demanda, puede concluirse como evidente que alguna de las defensas afirmativas prosperará. Esta solicitud deberá hacerse mediante una moción y basarse en uno de los fundamentos siguientes: (1) falta de jurisdicción sobre la materia o persona, (2) insuficiencia del emplazamiento o su diligenciamiento, (3) dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio o (4) dejar de acumular una parte indispensable.

A los fines de disponer de una moción de desestimación, el tribunal está obligado a dar por ciertas y buenas todas las alegaciones fácticas de la demanda que han sido aseveradas de manera clara. *Roldán Rosario y otros v. Lutron AM Inc.*, 151 DPR 883, 891 (2000); *Harquindey Ferrer v. Universidad Interamericana*, 148 DPR 12, 30 (1999). El promovente de una moción de desestimación tiene que demostrar que presumiendo que lo alegado en la demanda es cierto, dicho escrito no expone una reclamación que justifique la concesión de un remedio. *Pressure Vessels v. Empire Gas*, 137 DPR 447, 505 (1994). Esta doctrina se aplica a hechos bien alegados y expresados de manera clara y concluyente que de su faz no dan margen a dudas. *Colón Muñoz v. Lotería de PR*, 167 DPR 625, 649 (2006); *Sánchez v. Autoridad de los Puertos*, 153 DPR 559, 569 (2001). El tribunal está obligado a interpretar las alegaciones hechas en la demanda conjuntamente y de la forma más liberal y favorable posible para la parte demandante. *Dorante v. Wrangler*, 145 DPR 408, 414 (1998). La demanda no deberá ser desestimada, a menos que se desprenda

con toda certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Pressure Vessels v. Empire Gas*, supra, pág. 505. El análisis para determinar que las alegaciones de la demanda son suficientes para establecer una reclamación válida, requiere que los tribunales consideren la moción de desestimación a la luz de la situación más favorable al demandante y resuelvan toda duda a su favor. *Unisys v. Ramayo Brothers*, 128 DPR 842, 858 (1991).

Las Reglas de Procedimiento Civil también proveen para que una parte pueda solicitar una sentencia parcial por las alegaciones. A estos efectos, la Regla 10.3, 32 LPRA Ap. V, establece que:

Después de que se hayan presentado todas las alegaciones, cualquier parte podrá solicitar al tribunal que dicte sentencia parcial o total por las alegaciones, sujeto a las disposiciones de la Regla 42.3 de este apéndice.

La Regla 10.3, *supra*, permite que cualquier parte pueda solicitar sentencia por las alegaciones después de contestada la demanda y cualquier otra alegación que requiera contestación. No obstante, su procedencia no puede afectar la solución rápida de los procedimientos. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que procede dictar sentencia por las alegaciones, cuando de estas surge que no existe una controversia sustancial de hechos, que hace innecesaria la celebración de un juicio en su fondo para recibir o dilucidar la prueba. Una solicitud para que se dicte sentencia por las alegaciones presupone la presentación de una moción separada de la contestación para poner en guardia a la parte contraria y evitar confusiones. El promovente dará por admitidos todos los hechos bien alegados en la demanda y sus inferencias. El estándar aplicable al adjudicar una moción para que se dicte sentencia por las alegaciones es idéntico al que se

utiliza ante una moción de desestimación al amparo de la Regla 10.2, *supra*. Por lo tanto, el tribunal deberá examinar las alegaciones de la demanda liberalmente y de la manera más favorable al demandante. La demanda solo se desestimarán, si el promovente no tiene derecho a remedio alguno bajo cualesquiera hechos que el demandante pueda probar en el juicio. *Montañez v. Hospital Metropolitano*, 157 DPR 96, 101-104 (2002).

### **B.**

Cualquier alegación mediante la cual se solicite un remedio incluirá una relación sucinta y sencilla de los hechos que demuestran que procede el remedio solicitado y la solicitud del remedio que alegue debe concederse. Regla 6.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. La Regla 5.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, enumera taxativamente las alegaciones, entre las que se incluye la demanda.

Las alegaciones son los escritos mediante los que las partes presentan los hechos en los que apoyan o niegan sus reclamaciones o defensas. Su propósito es notificar a grandes rasgos a la parte contraria sobre las reclamaciones en su contra para que tenga la oportunidad de defenderse. La demanda no tiene que incluir detalladamente todos los hechos que dan base a la reclamación. Las alegaciones se interpretarán conjunta y liberalmente a favor del demandante con el objetivo de hacer justicia. *Conde Cruz v. Resto Rodríguez*, 205 DPR 1043, 1061-1062 (2020); *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 40-41 (2020).

### **C.**

El Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció en *SLG v. Royal Bank*, *supra*, pág. 191, el derecho de un empleado a instar una acción por daños y perjuicios contra su patrono. La demandante alegó que su patrono violentó el contrato de empleo y que su incumplimiento le ocasionó un desajuste nervioso producto

del hostigamiento y las presiones indebidas a las que fue sometida por sus supervisores. La decisión ratificó la norma establecida en *Arroyo v. Rattan Specialties Inc.*, 117 DPR 35 (1986). El tribunal inclinó la balanza en favor de los derechos de los trabajadores a la intimidad, dignidad y a la protección contra riesgos a su integridad personal en el trabajo, frente al derecho del patrono al disfrute de su propiedad. La deferencia a los derechos del trabajador solo cede en circunstancias especiales en las que están en juego los intereses apremiantes del Estado. La decisión en *SLG v. Royal Bank*, supra, pág. 192, advierte que todo trabajador tiene derecho a acudir al tribunal para reclamar cualquier daño sufrido atribuible a su patrono.

El Artículo 1802 del derogado Código Civil de 1930 establece que el que por acción u omisión cause daño a otro, interviniendo culpa o negligencia está obligado a reparar el daño causado. El demandante debe establecer: (1) la existencia de un daño real, el nexo causal entre el daño y la acción u omisión del demandado, y (3) el acto u omisión cual tiene que ser culposo o negligente. *López v. Porrata y Otros*, 169 DPR 135, 150 (2006). La obligación de reparar daños generalmente surge de un hecho propio. *Hernández Vélez v. Televisión*, 168 DPR 803, 814(2006). No obstante, de manera excepcional, nuestro Código Civil de 1930 establece varias situaciones en las que ciertas personas están llamadas a responder de forma vicaria por hechos ajenos. De esta forma, el Código Civil responsabiliza a los patronos por los daños que ocasionen sus empleados en el ejercicio de su trabajo. *Maderas Tratadas v. Sun Alliance*, 185 DPR 880, 906-907 (2012). El Código Civil de 2020 incorpora la responsabilidad civil extracontractual en el Artículo 1536, 31 LPR sec. 10801, que establece que la persona que por culpa o negligencia cause daño a otro está obligado a responder.

El Artículo 1815 del Código Civil de 2020 establece que la responsabilidad extracontractual se determina a base de la ley vigente en el momento en que ocurrió el acto u omisión que dio lugar a dicha responsabilidad. 31 LPRA sec. 11720.

**D.**

La Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico se aprobó el 7 de agosto de 2020. El objetivo del legislador fue establecer una política pública vigorosa contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores sin importar su categoría o clasificación de empleo. Exposición de Motivos y Art. 2, 29 LPRA sec. 3112. Aunque el legislador reconoció que los patronos podían responder civilmente por conducta torticera bajo el Código Civil de Puerto Rico determinó que era necesario aprobar una ley que atienda las particularidades y complejidades del acoso laboral. Exposición de Motivos.

La aplicación de la Ley Núm. 90, *supra*, es extensiva a empleados, sin importar la naturaleza de empleo, su categoría jerarquía o clasificación. Art. 3, 29 LPRA sec. 3113. El legislador impuso responsabilidad civil a todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral. La ley obliga al patrono a adoptar e implementar las políticas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo. Art. 5, 29 LPRA sec. 3115.

El patrono, además, está obligado a exponer el contenido del alcance de esta ley visible para todos sus empleados y a orientarlos sobre las medidas, política y procesos adoptados en el lugar de trabajo. El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial adoptarán unas guías uniformes

para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar sobre el manejo de querellas. Las guías deberán ser aprobadas en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de esta ley. El patrono también contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las guías, para adoptar e implementar los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo. Art. 9, 29 LPRA sec. 3119.

Según lo dispuesto en el Art. 10, 29 LPRA sec. 3120:

Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solicitud de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee este capítulo.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y el Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, tienen la facultad legal para adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley, con sujeción a lo consignado en la Ley 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico". No obstante, tienen 180 días naturales para poner en función la reglamentación derivada de esta Ley. La Rama Legislativa y la Rama Judicial adoptarán la reglamentación y

normativa necesaria para poner en ejecución las disposiciones de esta Ley. Art. 14, 29 LPRA sec. 3124.

Por último, el Artículo 16 dispone que esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.

### III

La parte apelante alega que el TPI concluyó erróneamente que el apelado tiene una causa de acción por acoso laboral al amparo del Artículo 1802, *supra*. Wet Inc. Accutech Water Dynamics argumenta que esa decisión es contraria a derecho porque el apelado no alegó una causa de acción por daños y perjuicios basada en el Artículo 1802, *supra*.

La controversia se reduce a determinar, si procede dictar sentencia por las alegaciones, debido a que el apelado no tiene una causa de acción en daños y perjuicios por acoso laboral. Nos corresponde analizar, si de las aseveraciones de la querella, podemos inferir la existencia de esa causa de acción.

El TPI no cometió el error señalado. La apelante no cumplió con la carga procesal que le impone la Regla 10.3, *supra*, para que proceda dictar sentencia por las alegaciones. El patrono no probó la inexistencia de una controversia de hechos que haga posible dictar sentencia por las alegaciones y desestimar la reclamación por daños y perjuicios, sin necesidad de realizar un juicio.

La querella incluyó alegaciones que son más que suficientes para establecer una causa de acción por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del acoso laboral.

Las reclamaciones de la querella están basadas en: (1) la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, (2) la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 contra el discrimen, (3) la Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, (4) La Ley de Acoso Laboral, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020 y (5)

una causa de acción por daños y perjuicios bajo la Ley Núm. 55 de 1 de junio de 2020, Código Civil de 2020.

El apelado alegó en la querrela que tiene una causa de acción por daños al amparo de Ley Núm. 115, *supra*, la Ley 90 y el Código Civil de 2020 en la que incluyó las alegaciones siguientes:

205. El querellante Raúl Velazco Albino sufrió y sufre daños morales por las expresiones discriminatorias en base a su género, por parte de las partes querelladas, en específico por conducto de su supervisor Hiram Romero, supervisor del taller de mecánica al expresarle “para qué naciste macho”, “a llorar para maternidad”, “mi abuelo siempre me decía que para que nací nene”, entre otras.
206. El querellante, además, sufrió angustias mentales al recibir de forma despectiva y humillante los siguientes comentarios por parte de las querelladas: “bájale dos que aquí mando yo”, “ya estoy cansado de que me digas lo mismo”, “para qué naciste hombre”, “este trabajo no es para changuitos”, “estoy cansado me digas que los portones cierran automáticamente”, entre otras.
207. El señor Hiram Romero, último supervisor del querellante, implementó para con el señor Raúl Velazco Albino, un modo de supervisión cimentado en el hostigamiento en el trabajo bajo presión de intimidación, la expresión de comentarios ofensivos, la comunicación en un tono agresivo, el acoso y la asignación de deberes ajenos y extraños a sus funciones como mecánico diésel.
208. La conducta errada de los querellados, principalmente por conducto de sus supervisores, causaron que el querellante sufriera y sufra daños físicos, morales y angustias mentales.  
...
212. La conducta desplegada por WET, ACCUTECH y CCI en no corregir ni tomar acción con los riesgos de salud y seguridad existente en el taller afectaron al querellante, no solo en su trabajo, sino también en su vida privada, generándole daños físicos y morales.  
...
217. Por su parte, el Artículo 1536 de la Ley Núm. 55 de 1 de junio de 2020 establece que la persona que por culpa o negligencia causa daño a otra viene obligada a repararlo.

218. Conforme a lo resuelto en *Santini Rivera v. Serv. Air Inc.*, 137 DPR 1 (1991), son compensables no solo los daños que sufre la víctima o el perjudicado directamente por un acto culposo o negligente sino también los daños morales sufridos por las personas vinculadas por lazos de parentesco, afecto y cariño con la víctima o perjudicado.
219. Con sus actos, NET no solo menoscabó la psiquis de Raúl Velazco Albino, querellante, sino también que consecuentemente causó daños emocionales a su esposa e hijo, quienes comparten el mismo hogar.
220. El querellante sufrió y sufre depresión, ansiedad, estrés, pérdida de apetito y pérdida de sueño.
221. Así las cosas, los co querellantes se han enterado al ver al señor Raúl Velazco Albino sufrir provocándole esta situación un gran desánimo, miedo, pensamientos que les perturban la paz emocional y afectan el bienestar y unidad familiar.
222. Los daños emocionales y las angustias mentales sufridas por los co querellantes se valoran de la siguiente forma: una suma no menor de VEINTICINCO MIL DÓLARES CON CERO CENTAVOS (\$25,000.00) por los daños emocionales y angustias mentales sufridas por el señor Raúl Velazco Albino, una suma no menor de QUINCE MIL DÓLARES CON CERO CENTAVOS (\$15,000.00) por los daños emocionales y angustias mentales sufridas por la señora Rosario Quiñones Quiñones, una suma no menor de DIEZ MIL DÓLARES CON CERO CENTAVOS (\$10,000.00) por los daños emocionales y angustias mentales sufridos por el señor José Velazco Quiñones, MÁS UNA SUMA IGUAL POR PENALIDAD EN CONCEPTO DE DAÑOS PARA UN TOTAL DE CIEN MIL DÓLARES CON CERO CENTAVOS (\$100,000.00).

Una simple lectura de las alegaciones de la querrela hace evidente que la parte apelada tiene una causa de acción por los daños y perjuicios ocasionados por el acoso laboral del que alegó fue víctima. Las alegaciones contienen todos los elementos que configuran esa causa de acción. La apelada alegó la existencia de daños reales consistentes en daños morales, angustias mentales, daños físicos y emocionales. Fue precisa en que el acoso de la apelante le causó ansiedad, desánimo, depresión, miedo, pérdida

de apetito y sueño y pensamientos que perturbaron su paz emocional y afectaron su bienestar y unidad familiar.

La querrela, además, incluyó alegaciones suficientes para establecer un nexo causal entre los daños alegados y la conducta de la apelante que configuró el acoso laboral. La apelada alegó que los daños sufridos fueron ocasionados por el patrón de acoso de la apelante, que consistió en expresiones discriminatorias basadas en su género, comentarios despectivos y humillantes, hostigamiento, comunicación agresiva, la asignación de deberes ajenos y extraños a sus funciones, no tomar las medidas para evitar los riesgos de salud y seguridad en el empleo.

La desestimación de la reclamación por daños y perjuicios basada en el acoso laboral no procede, debido a que de las alegaciones no puede concluirse certeramente que la apelada no tiene derecho a ningún remedio bajo cualquier estado de hechos que pueda probar en apoyo a su reclamación. Aunque la parte apelada invocó en las alegaciones el Artículo 1536 del Código Civil de 2020, *supra*, dicho artículo incorpora los mismos principios de responsabilidad extracontractual basados en la culpa y negligencia establecidos en el Artículo 1802, *supra*. Por último, no debemos perder de perspectiva que, al evaluar una moción de desestimación, estamos obligados a analizar las alegaciones de la demanda liberalmente y de la forma más favorable para el demandante. No obstante, en este caso en particular, las alegaciones de la querrela son más que suficientes para establecer la existencia de una causa de acción de daños y perjuicios por acoso laboral.

Por otro lado, coincidimos con el TPI en que procede la desestimación de la reclamación de acoso laboral basada en la Ley Núm. 90, *supra*. No obstante, entendemos que dicha desestimación debe ser sin perjuicio.

**IV.**

Por lo antes expuestos, se modifica la Sentencia Parcial apelada, únicamente para que la desestimación de la causa de acción basada en la Ley Núm. 90, *supra*, sea sin perjuicio. Por lo demás, se confirma en su totalidad.

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

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