

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

**CARMEN MARITZA
RIVERA AYALA**
QUERELLANTE(S)-APELANTE(S)

v.

**BATH AND BODY
WORKS, TIENDA DE
PLAZA CAROLINA T/C/P
PUERTO RICO STORE
OPERATIONS, LLC**
QUERELLADA(S)-APELADA(S)

KLAN202200380

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de **Carolina**

Caso núm.
CA2021CV03470 (409)

Sobre:
Despido Injustificado
(Ley Núm. 80); acoso
laboral (Ley Núm. 90);
procedimiento
sumario (Ley Núm. 2)

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Pagán Ocasio y la Juez Barresi Ramos.

Barresi Ramos, juez ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 10 de enero de 2023.

La señora **Carmen Maritza Rivera Ayala (Rivera Ayala)** nos solicita que revisemos la *Sentencia* dictada el 12 de mayo de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina. Mediante el referido dictamen el foro primario desestimó su reclamación por despido injustificado y acoso laboral, ello tras concluir que en la *Querrela Laboral* no se expusieron hechos suficientes para justificar la concesión de un remedio y, además, porque la señora **Rivera Ayala** no agotó los remedios requeridos por la Ley Núm. 90-2020, *infra*.

Exponemos el trasfondo fáctico y procesal que acompaña a la presente controversia.

- I -

El 20 de diciembre de 2021, la señora **Rivera Ayala** instó una querrela laboral sobre despido injustificado y acoso laboral contra la corporación **Bath and Body Works, Puerto Rico Store Operations, LLC (Bath and Body Works)** al amparo del procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2-1961,

infra.¹ En lo pertinente a las causas de acción, la señora **Rivera Ayala** incluyó en su reclamación las siguientes alegaciones: (1) trabajó para su patrono desde el 5 de agosto de 2016 hasta que fue despedida, “sin que mediara justa causa para dicho despido”, el 12 de enero de 2021; (2) el despido se realizó verbalmente, sin explicarle las razones y sin proveerle una carta de despido; (3) durante su último año de empleo “fue sometida a un patrón de acoso laboral por parte de su patrono” que le provocó sufrimientos físicos y angustias mentales; (4) “siempre exhibió una conducta propia [sic] y ordenada, una excelente asistencia y puntualidad [...], siempre rindió su trabajo de forma eficiente y puntual, tuvo un desempeño excelente de ventas, [y] cumplió reiteradamente con las normas y reglamentos establecidos por su patrono”; (5) el patrón de acoso laboral al que fue sometida “se acrecentó con la llegada de la señora Jesica Pérez (señora Pérez), como nueva gerente de la tienda”; (6) a pesar de que el patrón de acoso al que fue sometida era del conocimiento del patrono y de sus oficiales de recursos humanos, el patrono no tomó acción al respecto, y (7) dicho patrón consistió, entre otros, en “comentarios hostiles y humillantes a su dignidad [y] la imposición de deberes y exigencias humillantes”.

Como remedios, la señora **Rivera Ayala** solicitó el pago de la mesada y la indemnización progresiva contempladas en la Ley Núm. 80-1976, *infra*, en la cantidad de \$8,574.12, y una compensación de \$350,000.00 en concepto de sufrimientos y angustias mentales.

El 4 de enero de 2022, la señora **Rivera Ayala** suplicó que se le anotara la rebeldía a **Bath and Body Works**, su patrono, por no haber presentado su contestación a la querrela dentro del término de diez (10) días dispuesto en la Ley Núm. 2-1961, *infra*.² El foro primario estuvo de acuerdo, y el 14 de enero de 2022 ordenó la correspondiente anotación de rebeldía al patrono.³

¹ Véase *Querrela laboral*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 14.

² Véase *Moción solicitando anotación de rebeldía a la parte querellada y solicitud de sentencia*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 22.

³ Véase *Notificación de Orden* de 14 de enero de 2022, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 26.

Sin embargo, el 25 de enero de 2022, **Bath and Body Works** compareció al procedimiento mediante la presentación de su contestación a la querrela.⁴ Ese mismo día, **Bath and Body Works** presentó otro escrito en el cual pidió que se dejara sin efecto la anotación de rebeldía y se desestimara la querrela.⁵ Como fundamento a favor de la desestimación, **Bath and Body Works** argumentó que el tribunal carecía de jurisdicción sobre la materia en cuanto a la reclamación de acoso laboral, por razón de que la señora **Rivera Ayala** no agotó los remedios internos y administrativos que ordena la Ley Núm. 90-2020, *infra*. Adicionalmente, **Bath and Body Works** arguyó que las alegaciones de la señora **Rivera Ayala** eran insuficientes para establecer las reclamaciones de despido injustificado y acoso laboral, por lo que procedía la desestimación de la querrela al amparo de la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil de 2009, *infra*.

El 11 de febrero de 2022, la señora **Rivera Ayala** presentó una moción en oposición a la solicitud de **Bath and Body Works**.⁶ Sostuvo que no procedía la desestimación de su querrela sin antes oírle, por lo que suplicó que se le permitiera “presentar una oposición a la moción de desestimación, mediante argumentación escrita y prueba documental”.

Unos días después, el 14 de febrero de 2022, mediante escrito de réplica, **Bath and Body Works** repitió los argumentos originalmente esbozados en su solicitud de desestimación.⁷ La señora **Rivera Ayala**, por su parte, el 18 de febrero de 2022, presentó una dúplica en la cual reiteró su petición de que se le permitiera presentar prueba documental y argumentar en contra de la desestimación de la querrela.⁸ Atendidos estos escritos, el 28 de febrero de 2022, foro primario dictó la *Orden* mediante la cual le concedió

⁴ Véase *Contestación a querrela*, Apéndice del *Alegato en Oposición a Apelación*, pág. 1.

⁵ Véase *Moción de desestimación y solicitud para que se deje sin efecto “orden de anotación de rebeldía”*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 27.

⁶ Véase *Moción en oposición a moción de desestimación radicada por la querrelada y solicitud de vista en rebeldía*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 40.

⁷ Véase *Réplica a “oposición a moción de desestimación” y oposición a “solicitud de vista en rebeldía”*, Apéndice del *Alegato en Oposición a Apelación*, pág. 10.

⁸ Véase *Dúplica a réplica radicada por la querrelada y solicitud de término de tiempo para presentar argumentación escrita y prueba documental*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 44.

a la señora **Rivera Ayala** un término para que se opusiera a la solicitud de desestimación “so pena de desestimar la causa de acción”.⁹

De este modo, el 18 de marzo de 2022, la señora **Rivera Ayala** presentó un escrito intitulado *Moción sobre argumentación escrita y prueba documental* en el cual abordó los fundamentos elaborados por **Bath and Body Works** en su solicitud de desestimación.¹⁰ Esta vez, la señora **Rivera Ayala** hizo un relato extenso y particularizado de los hechos que constituyeron el alegado acoso laboral, con referencia a las fechas en que sucedieron los eventos. En resumen, la señora **Rivera Ayala** narró que la tienda de **Bath and Body Works** en la que trabajaba desarrolló una plaga de ratas durante el cierre por la pandemia de COVID-19. Aun cuando la señora **Rivera Ayala** le habló con la señora Pérez, gerente de la tienda, sobre su fobia a las ratas, esta última le impuso realizar múltiples tareas relacionadas con la limpieza del orín y excremento de las ratas. Esta imposición no varió cuando la señora **Rivera Ayala** le pidió un cambio de tareas, y aun cuando se había contratado a una compañía especializada para realizar la limpieza. Según narró la señora **Rivera Ayala**, a partir de esta situación la gerente Pérez incurrió en una serie de acciones contra su persona de naturaleza acosadora, entre estas: la despojó de las funciones de su puesto como “*key holder*”, y la transfirió a la sección de ventas; la excluyó de los planes de trabajo de la tienda; dejó de dirigirle la palabra y la ignoraba cuando esta hacía alguna pregunta; le disminuyó progresivamente su jornada de ocho (8) a cuatro (4) horas; la trató de forma despreciativa frente a otros empleados, desautorizándola y ridiculizándola cuando esta intentaba impartir instrucciones a otros empleados; la criticó por el tratamiento psicológico que había procurado a causa de la situación laboral y, en una ocasión, le habló de forma hostil, le impidió el paso y golpeó con el puño sobre una puerta. Según alegó la señora **Rivera Ayala**, este patrón de conducta continuó hasta su

⁹ Véase *Notificación* de 28 de febrero de 2022, entrada núm. 22 del expediente electrónico del Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC).

¹⁰ Véase *Moción sobre argumentación escrita y prueba documental*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 47.

despido, el 12 de enero de 2021.

En relación con la reclamación sobre despido injustificado, la señora **Rivera Ayala** suplementó las alegaciones de la querrela sobre su desempeño laboral indicando que jamás incurrió en un patrón de ausencias ni tardanzas injustificadas; nunca recibió una amonestación; era de los empleados gerenciales que más ventas generaba, y obtuvo resultados excelentes en las evaluaciones anuales entre 2017 y 2020. Adicionalmente, la señora **Rivera Ayala** se refirió a la notificación de la determinación de la División de Seguro por Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos —de la cual incluyó una copia como anejo a la moción—, donde la agencia consignó que la señora **Rivera Ayala** “no incurrió en conducta incorrecta ya que su último patrono no ofreció información que explicara de manera satisfactoria las causas para su despido”.¹¹ Por último, la señora **Rivera Ayala** aseveró que la ley aplicable a su caso era la Ley Núm. 80-1976, *infra*, por ser este el estatuto que contempla el contrato de empleo a término de tiempo indefinido.

A continuación, la señora **Rivera Ayala** abordó el señalamiento levantado por **Bath and Body Works** de que esta no agotó los remedios internos previo a acudir al tribunal. Narró que el 18 de agosto de 2020 se reunió con la señora Pérez para informarle que se encontraba bajo tratamiento psicológico debido a la situación que estaba enfrentando en su trabajo. Posteriormente, el 29 de octubre de 2020, se comunicó con personal del “Programa de Ayuda al Empleado” de **Bath and Body Works** en sus oficinas centrales en el estado de Ohio. A raíz de esta gestión, el 30 de octubre de 2020, recibió una llamada de la oficial de recursos humanos de **Bath and Body Works**, a nivel central, y durante la conversación —la cual fue grabada— pudo informarle a la oficial sobre todos los incidentes de acoso laboral que había sufrido. Después, el 2 de noviembre de 2020, se comunicó nuevamente con la oficial de recursos humanos, y esta última le informó sobre una investigación que estaban llevando a cabo sobre varias quejas

¹¹ Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 59.

provenientes del local de **Bath and Body Works** en Plaza Carolina.

Más aún, la señora **Rivera Ayala** relató que, tras ser despedida el 12 de enero de 2021, acudió por iniciativa propia al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial. El 8 de abril de 2021, esta fue atendida mediante videoconferencia por una funcionaria del Centro de Mediación de Conflictos de la región judicial de Carolina, quien le informó que no sería posible practicar la mediación debido a que ya se había dado el acto del despido.

Continuando el relato del trámite procesal del caso, el 31 de marzo de 2022, **Bath and Body Works** replicó a la oposición a la solicitud de desestimación, y denunció que mediante dicho escrito la señora **Rivera Ayala** intentó enmendar sus alegaciones originales sin la debida autorización del tribunal para así salvar las deficiencias fatales de su querrela.¹²

La señora **Rivera Ayala**, por su parte, el 14 de abril de 2022, presentó una dúplica en la cual alegó que al momento de los hechos que motivaron la querrela **Bath and Body Works** no contaba con un protocolo sobre acoso laboral, ni había establecido un procedimiento interno para atender situaciones de esta índole, según lo requiere la Ley Núm. 90-2020, *infra*.¹³ Argumentó, de este modo, que no procedía desestimar la querrela por no haberse agotado un procedimiento interno inexistente, pues **Bath and Body Works** no lo había desarrollado aún.

Luego, mediante moción presentada el 19 de abril de 2022, la señora **Rivera Ayala** anejó un certificado de asistencia expedido por el Centro de Mediación de Conflictos de Carolina en el cual se confirma la orientación brindada vía videoconferencia el 8 de abril de 2021 a la señora **Rivera Ayala**.¹⁴

Finalmente, el 12 de mayo de 2022, el Tribunal de Primera Instancia

¹² Véase *Moción réplica*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 77.

¹³ Véase *Moción de dúplica y solicitud de vista en rebeldía*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 64.

¹⁴ Véase *Moción sobre certificado emitido por el centro de mediación de conflictos*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 60. Con posterioridad a este escrito las partes presentaron escritos adicionales donde reiteraron los argumentos aquí reseñados.

dictó *Sentencia* apelada.¹⁵ En primer término, el tribunal concluyó que carecía de jurisdicción para atender la reclamación de acoso laboral “dado que la querellante no alegó haber agotado los remedios previos establecidos en ley[,] y tampoco no [sic] lo certificó previo a radicar la querella”. De otra parte, el tribunal determinó que las alegaciones contenidas en la querella eran insuficientes para sustentar la causa de acción de despido injustificado. Específicamente, el foro primario estimó que la querella “no incluye hechos o circunstancias que informen alegados actos [que] conviertan e[l] despido en uno injustificado, ni las alegadas actuaciones caprichosas que conllevaron el acto de despido”; concluyendo, además, que “la Querellante no alega haber sido contratada por tiempo indefinido ni presenta hechos específicos tendentes a demostrar que su despido no fue motivado por razones que afectaron el buen y normal funcionamiento del negocio”. Por último, fundamentándose en *León Torres v. Rivera Lebrón*, el Tribunal de Primera Instancia determinó “que los hechos y documentos no contenidos en la *Querella* que la parte Querellante incluyó en sus escritos posteriores no pueden considerarse como parte del análisis [...] por constituir intentos de enmiendas a las alegaciones oportunamente objetados por la parte Querellada”.¹⁶

Inconforme con esta determinación, el 23 de mayo de 2022, la señora **Rivera Ayala** acudió ante este Tribunal de Apelaciones mediante *Recurso de Apelación*, y levantó los siguientes señalamientos:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina, al no celebrar una vista para determinar si las partes habían cumplido con los remedios administrativos que dispone la ley de acoso laboral.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina, al emitir una sentencia desestimando por falta de jurisdicción sobre la materia, la presente querella laboral, sin hacer en dicha sentencia, determinaciones de hechos, ni conclusiones de derecho, concerniente a los remedios administrativos dispuestos en la ley de acoso laboral y el agotamiento de dichos remedios.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina, al determinar en su sentencia, que la empleada

¹⁵ Véase *Sentencia* de 12 de mayo de 2022, Apéndice del *Recurso de Apelación*, pág. 1.

¹⁶ 204 DPR 20 (2020).

querellante no agotó los remedios administrativos dispuestos en la ley de acoso laboral y por ende erró al desestimar la querrela laboral.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina, al desestimar la causa de acción por despido injustificado, radicada a tenor con la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. 185A, *et seq.*; dado que la ley de Reforma Laboral, del 27 de enero del 2017, no es de aplicabilidad a este caso.

El 3 de junio de 2022, decretamos *Resolución* en la cual, entre otras cosas, concedimos un plazo de treinta (30) días para presentar alegato(s) en oposición al recurso. El 13 de julio de 2022, **Bath and Body Works** presentó su *Alegato en Oposición a Apelación*. Evaluado concienzudamente el expediente del caso y contando con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, nos encontramos en posición de adjudicar. Presentamos las normas de derecho pertinentes a la(s) controversia(s) planteada(s).

- II -

A.

La Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil de 2009 permite a la parte demandada solicitar la desestimación de la demanda, entre otras instancias, cuando el tribunal carece de jurisdicción sobre la materia, o cuando las alegaciones hechas por la parte demandante son insuficientes para establecer una reclamación que justifique la concesión de un remedio.¹⁷ Al solicitar la desestimación bajo este último fundamento el promovente tiene que demostrar que, aun asumiendo que las alegaciones de la demanda son ciertas, no procede conceder el remedio solicitado por la parte demandante.¹⁸ De igual forma, cuando se plantea una desestimación por falta de jurisdicción sobre la materia, “es necesario determinar si, tomando como cierto lo alegado por el demandante, el foro tiene jurisdicción para atender el reclamo”.¹⁹

Esto es, el estándar adjudicativo al evaluar una moción de desestimación exige que los tribunales tomen como ciertos “todos los hechos bien alegados de la demanda y que hayan sido aseverados de manera clara y

¹⁷ 32 L.P.R.A. Ap. V.

¹⁸ *Pressure Vessels of PR, Inc. v. Empire Gas de PR*, 137 DPR 497, 505 (1994).

¹⁹ *Harguindey Ferrer v. Universidad Interamericana de PR*, 148 DPR 13, 30 (1999).

concluyente”.²⁰ La obligación de tomar como ciertos únicamente los hechos bien alegados de la demanda supone excluir del análisis las conclusiones de derecho o las alegaciones redactadas de tal forma que su contenido resulte hipotético.²¹

Como parte de este estándar adjudicativo, los tribunales están llamados a interpretar las alegaciones de la demanda conjuntamente y de forma liberal a favor de la parte demandante, resolviendo toda duda a su favor y concediendo el beneficio de cuanta inferencia sea posible hacer de los hechos bien alegados en la demanda.²² Luego, solo procederá una moción de desestimación cuando la parte demandante no demuestre tener derecho a remedio alguno bajo cualesquiera hechos y estado de derecho que pudiera probar en un juicio.²³

En suma, el criterio al adjudicar esta moción de desestimación no es si la parte demandante va a prevalecer finalmente, sino si tiene derecho a ofrecer prueba que justifique su reclamación, asumiendo como ciertos los hechos bien alegados de la demanda.²⁴ No obstante, cuando en la moción de desestimación se exponen materias no contenidas en la demanda, y estas no son excluidas por el tribunal, la moción deberá ser considerada como una solicitud de sentencia sumaria, y estará sujeta a todos los trámites aplicables.²⁵ La misma norma aplica cuando en el escrito de oposición a la solicitud de desestimación se presentan materias extrañas, no incluidas en la demanda.²⁶

Junto con el derecho antes reseñado debe tenerse presente que en

²⁰ *González Méndez v. Acción Social de PR*, 196 DPR 213, 234 (2016).

²¹ José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, San Juan, Pubs. JTS, 2011, T. II, págs. 529. Citado en *Asociación Puertorriqueña de Importadores de Cerveza, Inc. v. ELA*, 171 DPR 140, 149 (2007) (Rebollo López, opinión de conformidad).

²² *González Méndez v. Acción Social de PR*, *supra*, pág. 234; *Pressure Vessels of PR*, *supra*, pág. 505; *Montañez v. Hospital Metropolitano*, 157 DPR 96, 103 (2002).

²³ *Ortiz Matías v. Mora Development Corp.*, 187 DPR 64, 65 (2013); *Montañez v. Hospital Metropolitano*, *supra*, pág. 105.

²⁴ José A. Cuevas Segarra, *op. cit.*, pág. 530.

²⁵ Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil de 2009, *supra*.

²⁶ Según se ha interpretado en la esfera federal la norma equivalente a nuestra Regla 10.2: *A motion to dismiss made under Federal Rule of Civil Procedure 12(b)(6) must be treated as a motion for summary judgment under Federal Rule of Civil Procedure 56 if either party to the motion to dismiss submits materials outside the pleadings in support or opposition to the motion, and if the district court relies on those materials. Anderson v. Angelone*, 86 F.3d 932, 934 (9th Cir. 1996).

nuestra jurisdicción impera “una clara política pública judicial de que los casos se ventilen en sus méritos”.²⁷ La desestimación conlleva “el efecto de privar a un ciudadano de la función judicial de adjudicación que forma parte de nuestra estructura constitucional, privándole la oportunidad de un día en corte para hacer valer en los méritos la legitimidad de su derecho a reclamar”.²⁸ Justamente por razón de la política judicial de que los casos se resuelvan en sus méritos, “[n]o procede la desestimación definitiva de una demanda por dejar de exponer la misma hechos que justifiquen la concesión de un remedio si dicha demanda es susceptible de ser enmendada”.²⁹ Dicho de otro modo, “[u]na demanda debe desestimarse en definitiva porque no aduce causa de acción sólo cuando la razón de pedir no procede bajo supuesto alguno de derecho concebible, y por lo tanto, la misma no es susceptible de ser enmendada”.³⁰

Por último, en el contexto de una solicitud de desestimación bajo la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, por falta de jurisdicción *sobre la persona*, nuestro Tribunal Supremo estableció que “[s]i el tribunal decide, *motu proprio* o a solicitud de parte, celebrar una vista preliminar evidenciaría sobre la controversia jurisdiccional, [...] el demandante entonces viene obligado a establecer, mediante la preponderancia de la prueba presentada, que existe jurisdicción sobre la persona [...]”.³¹

- B -

- i -

La Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa “tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e

²⁷ *Sierra Quiñones v. Rodríguez Luciano*, 163 DPR 738, 745 (2005).

²⁸ *Id.*, pág. 746.

²⁹ *Clemente González v. Departamento de la Vivienda*, 114 DPR 763, 771 (1983) (énfasis suplido). En este caso, la parte demandada había solicitado la desestimación antes de presentar su contestación a la demanda. El tribunal concedió la desestimación por dejar de exponer la demanda hechos que justificaran la concesión de un remedio. Al revocar al foro primario, el Tribunal Supremo decretó que no procede la desestimación si la demanda es susceptible de ser enmendada, y añadió que “[n]o habiéndose radicado la contestación a la demanda, al amparo de las disposiciones de la Regla 13.1 [...], la parte recurrente, como cuestión de derecho, puede enmendar la misma”.

³⁰ *Figuroa v. Tribunal Superior*, 88 DPR 122, 124 (1963).

³¹ *Molina Avilés v. Supermercado Amigo, Inc.*, 119 DPR 330, 340-341 (1987).

imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente”.³²

Esta política pública, dirigida a desalentar los despidos injustificados, se sustenta en que [...]el trabajo tiene una función social trascendental tanto en el ámbito individual como en el colectivo. A esta realidad responde nuestra afirmación de que el trabajo tiene un hondo significado ético, porque mediante éste la persona aporta al bien común y se autor[r]realiza.³³

Las protecciones conferidas por la Ley Núm. 80-1976, *supra*, se extienden a todo empleado que: (1) trabaja para un patrono mediante remuneración; (2) haya sido contratado sin tiempo determinado, y (3) sea despedido sin que mediara una justa causa.³⁴ Presentes estas circunstancias, el empleado así despedido tiene derecho a recibir de su patrono el pago de una indemnización, típicamente denominada como la *mesada*, cuya cuantía dependerá de la duración del empleo y del sueldo que devengaba.³⁵

Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe absolutamente el despido de un empleado o empleada; más bien, castiga el despido sin justa causa.³⁶ La Ley Núm. 80-1976, *supra*, considera injustificado el despido que se hace por mero capricho del patrono, y no guarda relación con la necesidad de asegurar el buen y normal funcionamiento de un establecimiento.³⁷

- ii -

De otra parte, la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales dispone un trámite especial, de naturaleza sumaria, para la pronta consideración y adjudicación de las querellas de empleados contra sus patronos relacionadas con derechos laborales.³⁸ La premura y celeridad que sirven de hilo conductor al estatuto responden a la política pública de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero

³² Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a y siguientes. *Torres Álvarez v. Centro de Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015).

³³ *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, 177 DPR 596, 622 (2009) (comillas omitidas).

³⁴ 29 LPRA § 185a.

³⁵ *Id.*; *Lugo Montalvo v. Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 230 (2015); *Whittenburg v. Colegio Nuestra Señora del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011).

³⁶ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Company of PR*, 180 DPR 894, 904 (2011).

³⁷ 29 LPRA § 185b; *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 38 (2020).

³⁸ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LRPA § 3118 y siguientes. *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, 200 DPR 254, 265 (2018).

despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo.³⁹

En esta dirección, la Ley Núm. 2-1961, *supra*, provee una serie de medidas que agilizan el trámite de una querrela presentada por un obrero u obrera, entre estas: la aplicación de términos cortos para la contestación de la querrela; la exención en el pago de aranceles; la limitación de los mecanismos de descubrimiento de prueba, y la facultad del tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querrellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querrela.⁴⁰ El andamiaje procesal de la Ley Núm. 2-1961, *supra*, se diseñó “tomando en consideración la disparidad económica ente el patrono y el obrero, y el hecho de que la mayor parte de la información sobre la reclamación salarial está en poder del patrono [...]”.⁴¹ No obstante, y aun cuando el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2-1961, *supra*, sitúa al patrono en una posición procesal levemente más onerosa que la del obrero, “es evidente que [dicho procedimiento] le concede al patrono las oportunidades básicas de defensa que comprende el debido proceso de ley”.⁴²

- iii -

Bajo el esquema procesal que instituye la Ley Núm. 2-1961, *supra*, los querellantes tienen la facultad, al amparo de la Regla 13.1 de las de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, de enmendar las alegaciones originales si así lo estiman necesario.⁴³ Esta facultad concedida al empleado o empleada—en contraste con las restricciones que el estatuto impone a los patronos para modificar sus contestaciones a las querellas— responde al hecho de que “el trámite expedito preceptuado en la Ley Núm. 2 está diseñado específicamente para beneficio del propio trabajador”.⁴⁴ De este

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Rivera Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 923-924 (1996).

⁴¹ *Id.*, pág. 923.

⁴² *Rivera Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, *supra*, pág. 928; *León García v. Restaurante el Tropical*, 154 DPR 249, 281 (2001).

⁴³ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, 34- 35.

⁴⁴ *Id.*, pág. 34.

modo, la posibilidad procesal de enmendar las alegaciones de la querella “indudablemente representa una ventaja para aquellos empleados quienes, por alguna razón, se encuentran ante la necesidad de variar de algún modo su reclamación, luego de haberla presentado ante el foro judicial”.⁴⁵

Ahora bien, cualquier enmienda que se proponga a la querella deberá estar a tono con la normativa procesal correspondiente:

El requisito del consentimiento del tribunal para una parte poder enmendar sus alegaciones dependerá del momento en que se propone el cambio. Conforme dispone la Regla 13.1 de Procedimiento Civil de 2009, no hará falta la aprobación judicial si la enmienda se presenta antes de que se notifique una alegación responsiva. Si la alegación no admite alegato en respuesta, se permitirá igualmente la enmienda dentro del término de veinte días de haberse notificado, siempre y cuando el caso no haya sido señalado para juicio.

En todos los otros supuestos, será menester obtener aprobación judicial anticipadamente para proceder a enmendar la alegación. Aunque el tribunal cuenta con discreción para conceder las solicitudes liberalmente, ejercerá su discernimiento guiado por los criterios rectores siguientes: (1) el impacto del tiempo transcurrido previo a la enmienda, (2) la razón de la demora, (3) el perjuicio a la otra parte, y (4) la procedencia de la enmienda solicitada.⁴⁶

De los anteriores, “[e]l factor que resulta de mayor relevancia al momento de evaluar una solicitud de autorización para enmendar las alegaciones es el perjuicio que puede causarse a la parte contraria. Si permitir que una parte enmiende sus alegaciones engendra un perjuicio indebido a la parte afectada o si la petición se intenta enmendar en un momento irrazonable, usualmente se prohíbe la enmienda”.⁴⁷

Ahora bien, enmendar la querella laboral original supone que debe proveérsele un término al patrono para expresarse acerca de las alegaciones enmendadas, a los efectos de levantar las defensas nuevas que puedan surgir como consecuencia de las enmiendas.⁴⁸ Podría, además, acarrear las consecuencias de inclinar la balanza a favor de convertir el procedimiento en

⁴⁵ *Id.*, pág. 35.

⁴⁶ *Id.*, págs. 35-36 (citas y comillas omitidas).

⁴⁷ *Font de Bardón v. Mini Warehouse Corporation*, 179 DPR 322, 335 (2010).

⁴⁸ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 68 (Estrella Martínez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte); *Marín Kuilan v. Teddy Díaz Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 510 (1997).

uno originario y de ampliar el ámbito del descubrimiento de prueba.⁴⁹

No obstante, lo anteriormente reseñado, la siguiente norma rige **en la etapa procesal de una solicitud de sentencia sumaria:**

[L]a parte que se opone a una solicitud de sentencia sumaria no puede traer en su oposición, de manera colateral, defensas o reclamaciones nuevas ajenas a los hechos consignados en sus alegaciones, según consten en el expediente del tribunal al momento en que se sometió la moción dispositiva en cuestión. El vehículo procesal adecuado en estos casos es solicitar la autorización del tribunal para enmendar las alegaciones correspondientes y que sea el foro judicial quien resuelva si la petición se ajusta o no a los parámetros dispuestos en la Regla 13.⁵⁰

Lo anterior responde, principalmente, a dos (2) razones. En primer lugar, enmendar las alegaciones de una reclamación laboral por medio del escrito de oposición a la solicitud de sentencia sumaria puede lacerar las garantías que amparan al patrono en virtud del derecho a un debido proceso de ley, pues se le priva de una advertencia formal y suficiente sobre los hechos que necesita conocer para preparar su defensa al amparo de la Regla 36 de las de Procedimiento Civil de 2009.⁵¹ En segundo término, debido a los requisitos de forma que se imponen a una solicitud de sentencia sumaria, “el juez a cargo del caso deberá ceñirse única y exclusivamente a las reclamaciones manifestadas en el expediente del caso al momento en que se presenta la moción dispositiva ante el tribunal”.⁵²

C.

“Nuestro ordenamiento procesal no establece requisitos complicados para la redacción de una demanda”.⁵³ A los demandantes “[s]ólo se les requiere que bosquejen a grandes rasgos, cuáles son las reclamaciones, de forma tal que la parte demandada quede notificada de la naturaleza general de las contenciones en su contra y pueda comparecer a defenderse si así lo desea”.⁵⁴ Ello se logra con la presentación de un escrito que incluya una

⁴⁹ *León Torres v. Rivera Lebrón, supra*, pág. 36.

⁵⁰ *Id.*, pág. 54.

⁵¹ Véase, *León Torres v. Rivera Lebrón, supra*, págs. 55-56.

⁵² *Id.*, pág. 57.

⁵³ *León Torres v. Rivera Lebrón, supra*, pág. 40.

⁵⁴ *Rivera Rivera v. Insular Wire Products Corp., supra*, pág. 928 (comillas omitidas).

relación sucinta y sencilla de los hechos demostrativos de que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio.⁵⁵ Similarmente, la Regla 6.5 de las de Procedimiento Civil de 2009 especifica que cada aseveración en una alegación será sencilla, concisa y directa sin que sea necesario valerse de fórmulas técnicas en el proceso de redacción.⁵⁶

Conforme a lo anterior, no tienen que exponerse detalladamente en la demanda todos los hechos que dan base a la reclamación.⁵⁷ El profesor Rafael Hernández Colón explica los requisitos para la redacción de las alegaciones de la siguiente manera:

La R[egla] 6.1 [...] impone al demandante una obligación relativamente leniente. Un demandante cumple con la exigencia de la regla al notificar al demandado de su reclamación y del remedio de tal modo que permita al demandado formular su contestación. [...] No obstante, si bien el deber que se le exige al demandante es bastante liberal y se le requiere brevedad en su exposición, la alegación debe aún contener la suficiencia fáctica que se necesita para que el demandado reciba una adecuada notificación sobre lo que se le reclama y la base que la sustenta.⁵⁸

En definitiva, la demanda o querrela “debe contener un grado suficiente de información sobre las imputaciones de suerte que le permita a la parte demandada entender la sustancia de lo que debe defender”.⁵⁹

D.

Con la aprobación de la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico se creó una causa de acción a favor de los empleados y empleadas que son víctimas de acoso laboral en su lugar de empleo.⁶⁰ En el estatuto se declara “una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo”.⁶¹ Sus disposiciones amparan a aquellos

⁵⁵ Regla 6.1 de Procedimiento Civil, *supra*.

⁵⁶ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 40.

⁵⁷ *Id.*

⁵⁸ R. Hernández Colón, *Derecho procesal civil*, 6ta ed., San Juan, Ed. LexisNexis, 2017, pág. 287 (citado en *León Torres*, *supra*, pág. 41).

⁵⁹ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 41. Citando a J. A. Echevarría Vargas, *Procedimiento civil puertorriqueño*, 1ra ed. rev., (s. l.), (ed. autor), 2012, pág. 80.

⁶⁰ Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, 29 LPRA § 3111 y siguientes

⁶¹ 29 LPRA § 3112.

empleados, sin importar la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral.⁶²

El artículo 3 de la Ley Núm. 90-2020 define el acoso laboral de la siguiente manera:⁶³

(3) Acoso laboral. - Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/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.

El artículo 5 del referido estatuto dispone que todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas.⁶⁴ Será responsable, además, por el acoso laboral incurrido por el personal de supervisión a su cargo u otros empleados si el patrono, sus agentes o supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta.⁶⁵ Empero, lo anterior, la Ley Núm. 90-2020, *supra*, exime de responsabilidad al patrono que demuestre que el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas, aun cuando dicho patrono tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir la conducta de acoso.⁶⁶

El precitado artículo 5 expresa, además, que:

Será responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo. Por lo que, todo patrono adoptará e implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones

⁶² 29 LPRA § 3113.

⁶³ 29 LPRA § 3114.

⁶⁴ 29 LPRA § 3115.

⁶⁵ *Id.*

⁶⁶ *Id.*

correspondientes en aquellos casos en que procedan.

Adicionalmente, en virtud del deber de difusión y asesoramiento que establece el artículo 9, los patronos tienen la obligación de exponer el contenido del estatuto en un lugar visible para todos sus empleados, y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo.⁶⁷ En el caso de los patronos privados, los procedimientos y protocolos antes mencionados deben ampararse en las guías uniformes adoptadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

En virtud de este mandato, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adoptó las Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico, de 3 de febrero de 2021 (Guías Sobre Acoso Laboral). Este documento sirve “como un instrumento de orientación para estructurar ciertas disposiciones medulares de la Ley 90-2020 de forma clara, de manera que tanto patronos como empleados conozcan sus derechos y obligaciones”.⁶⁸ Según la interpretación que en este documento se hace del artículo 5 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*, “las políticas que deberán establecer los patronos tienen un doble propósito: (1) orientar a los empleados sobre el acoso laboral para promover un ambiente sano y evitar que ocurra el mismo; y (2) establecer el procedimiento interno para ventilar quejas o querellas por acoso laboral y la investigación de las mismas que aplicará en su lugar de trabajo”.⁶⁹ Como parte de este procedimiento de presentación de quejas de acoso laboral, “se debería orientar al reclamante sobre sus derechos durante el trámite de la queja, los pasos procesales internos y la investigación correspondiente”.⁷⁰

De otra parte, en el artículo 10 de la Ley Núm. 90-2020, 29 LPR § 3120, se le impone al empleado el deber de agotar los remedios allí dispuestos como condición previa a presentar una querrela ante el Tribunal de Primera

⁶⁷ 29 LPR § 3119.

⁶⁸ Guías Sobre Acoso Laboral, pág. 1.

⁶⁹ Guías Sobre Acoso Laboral, págs. 6-7.

⁷⁰ *Id.*, pág. 10.

Instancia.⁷¹ Dicho artículo lee como sigue:

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 [...].

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 Solución 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.

De manera que, antes de acudir a los tribunales el empleado deberá, en primer término, comunicar la situación de acoso en el empleo y seguir el protocolo que haya adoptado el patrono. Si las gestiones realizadas al amparo del protocolo resultan infructuosas, el empleado deberá, en segundo término, acudir ante el Negociado de Métodos Alternos del Poder Judicial. El empleado podrá, en última instancia, acudir al Tribunal de Primera Instancia si, tras haberse orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda el procedimiento. En este caso, el empleado deberá acreditar mediante evidencia que agotó el mecanismo alternativo de la mediación.

- III -

Hemos reseñado que una parte demandada puede solicitar la desestimación de la demanda cuando las alegaciones resultan insuficientes para establecer lo que se reclama. Se trata aquí de impugnar la suficiencia jurídica de las alegaciones, no su veracidad fáctica, la cual deberá dirimirse en una etapa posterior.⁷² De este modo, la tarea del tribunal al adjudicar la procedencia de esta moción de desestimación es determinar si la parte

⁷¹ En el contexto del derecho administrativo, la doctrina del agotamiento de remedios sirve para determinar la etapa idónea en la que un litigante puede acudir ante un tribunal para solicitar la revisión de una actuación de un foro administrativo. *Oficina de la Procuradora del Paciente v. Aseguradora MCS*, 163 DPR 21, 35 (2004). Como resultado de su aplicación, los tribunales se abstienen de revisar la actuación del foro administrativo hasta que la persona afectada agote todos los remedios disponibles, de modo que la decisión administrativa refleje la posición final del foro en cuestión. *Id.*

⁷² Carlos E. Díaz Olivo, *Litigación Civil*, 1ra ed., Colombia, Nomos, 2016, pág. 135.

demandante tiene derecho a ofrecer la evidencia que pueda sustentar su reclamación. Por su función táctica, por la etapa del pleito en que suele presentarse, y, además, en atención a la política judicial de que los casos se ventilen en sus méritos, uno de los componentes del estándar adjudicativo de la moción de desestimación bajo la Regla 10.2(5) de las de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, consiste en evaluar si la aparente insuficiencia de la demanda es susceptible de ser enmendada. De esta forma, “[n]o procede la desestimación definitiva de una demanda por dejar de exponer la misma hechos que justifiquen la concesión de un remedio si dicha demanda es susceptible de ser enmendada”.⁷³

En el caso ante nuestra consideración, tras presentarse una querrela laboral por despido injustificado y acoso laboral, **Bath and Body Works**, patrono, presentó una moción de desestimación bajo el fundamento de que las alegaciones eran insuficientes para establecer las reclamaciones y, además, por falta de jurisdicción sobre la materia en cuanto a la acción por acoso laboral. Aun cuando se le había anotado la rebeldía, **Bath and Body Works** tenía derecho a levantar estas defensas. La señora **Rivera Ayala**, por su parte, se opuso a la moción de desestimación mediante un escrito en el cual suplementó sobradamente los elementos fácticos de las alegaciones que realizó en la querrela.

De manera que, al momento de resolver la moción de desestimación el foro primario contaba con un relato mucho más amplio y pormenorizado de las alegaciones que servían de base a las reclamaciones de despido injustificado y acoso laboral. Procedía, entonces, que el tribunal evaluara si, ante este panorama fáctico y procesal, la querrela era susceptible de ser enmendada por las alegaciones suplementarias incluidas en el escrito en oposición de la señora **Rivera Ayala**. Toda vez que la señora **Rivera Ayala** proveyó alegaciones bien formuladas —factibles— sobre todos los elementos necesarios para establecer la suficiencia de sus reclamaciones, estamos

⁷³ *Clemente González v. Departamento de la Vivienda, supra*, pág. 771.

convencidos de que su querella era susceptible de ser enmendada.

En lo atiente a la reclamación sobre acoso laboral, la señora **Rivera Ayala** proveyó en su escrito en oposición a la solicitud de desestimación un relato detallado de la serie de actos constitutivos de acoso laboral llevados a cabo por la señora Pérez, gerente de la tienda. Estos ya los hemos resumido en la primera parte de esta Opinión. Su relato no añadió nuevas reclamaciones ni incluyó alegaciones inverosímiles. Por el contrario, suplementó y sustentó de forma coherente su sucinta alegación original de haber sido sometida a un “patrón de acoso laboral” consistente de “comentarios hostiles y humillantes [...] y la imposición de deberes y exigencias humillantes”.⁷⁴

En cuanto a la reclamación por despido injustificado, ya en la querella la señora **Rivera Ayala** había alegado, suficientemente, que se le despidió verbalmente, sin explicarle las razones, aun cuando esta “siempre exhibió una conducta propia y ordenada, una excelente asistencia y puntualidad [...], siempre rindió su trabajo de forma eficiente y puntual, tuvo un desempeño excelente de ventas, [y] cumplió reiteradamente con las normas y reglamentos establecidos por su patrono”.⁷⁵ Ante la virtual imposibilidad que supone “probar un negativo”, el descargo del peso de la prueba que se le impone a un querellante en el contexto de una reclamación por despido injustificado supone, necesariamente, recurrir a la prueba circunstancial y a las inferencias razonables.⁷⁶ Por consiguiente, la alegación de un despido caprichoso puede establecerse de forma suficiente mediante la alegación de hechos aparentemente contradictorios, por ejemplo: al empleado se le despidió a pesar de que este siempre se comportó acorde con el funcionamiento ordenado del negocio. Con ello se cumple con la norma general del derecho probatorio que postula que el peso de la prueba recaer

⁷⁴ Véase *Querella laboral*, apéndice de la Apelación, a la pág. 18 (inciso 21).

⁷⁵ *Id.*, a la pág. 17 (inciso 17).

⁷⁶ “Si bien probar un negativo supone un reto en cualquier contexto, presumir la ocurrencia de un hecho porque se carezca de información sobre su no-ocurrencia constituye un ejercicio adjudicativo irresponsable y peligroso”. *Pueblo de PR v. Nieves Cabán*, 201 DPR 853, 902 (Rodríguez Rodríguez, opinión disidente).

sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia. Exigir que la parte querellante aporte “hechos específicos tendentes a demostrar que su despido **no fue** motivado por razones que afectaron el buen y normal funcionamiento del negocio” no solo supone una dificultad ajena al estándar del peso de la prueba de nuestro derecho probatorio, sino que podría constituir una imposibilidad lógica.⁷⁷

En su escrito en oposición a la moción de desestimación, la señora **Rivera Ayala** reiteró que: “(a) nunca tuvo un patrón de ausencias injustificadas; (b) tampoco tuvo un patrón de tardanzas injustificadas; (c) en cada evaluación anual, 2017, 2018, 2019 y 2020, obtuvo resultados excelentes, los cuales conllevaron remuneración económica; (d) desde que comenzó a trabajar, el 5 de agosto del 2016 hasta el 31 de octubre del 2020, nunca recibió una amonestación; (e) en el Registro de Ventas Individuales SPA, ella era una de las Gerenciales que más vendía”.⁷⁸ Por último, la señora **Rivera Ayala** afirmó que a su reclamación le era de aplicación la Ley Núm. 80-1976, *supra*, debido a que este es el estatuto que contempla el empleo a término indefinido. Toda vez que al evaluar una solicitud de desestimación los tribunales deben interpretar las alegaciones de la demanda conjuntamente y de forma liberal a favor de la parte demandante —resolviendo toda duda a su favor y concediendo el beneficio de cuanta inferencia sea posible hacer de los hechos bien alegados—, no es correcta la apreciación del foro *a quo* de que “la Querellante no aleg[ó] haber sido contratada por tiempo indefinido”.⁷⁹

Es forzosa la conclusión, entonces, de que la señora **Rivera Ayala** podía articular —y así lo hizo— alegaciones jurídicamente suficientes para establecer las reclamaciones por despido injustificado y acoso laboral. No debe olvidarse que nuestro ordenamiento procesal no establece requisitos complicados para la redacción de una demanda, siendo suficiente que las

⁷⁷ Véase *Sentencia* de 12 de mayo de 2022, Apéndice del *Recurso de Apelación*, a la pág. 12 (énfasis suplido).

⁷⁸ Véase, *Moción sobre argumentación escrita y prueba documental*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, a la pág. 52.

⁷⁹ Véase *Sentencia* de 12 de mayo de 2022, Apéndice del *Recurso de Apelación*, a la pág. 12.

alegaciones le notifiquen a la parte demandada de la reclamación y del remedio solicitado, de suerte que este pueda formular su contestación.⁸⁰

Vimos, que **Bath and Body Works** también argumentó la falta de jurisdicción sobre la materia por razón de que la señora **Rivera Ayala** no agotó los remedios internos y los métodos alternos antes de acudir al tribunal. Frente al cúmulo de alegaciones presentadas por la señora **Rivera Ayala** en ambos escritos —la querella y la oposición a la moción de desestimación—, también aquí era necesario que el tribunal ponderara, antes de cerrarle las puertas del tribunal de forma definitiva, y como parte del estándar adjudicativo correspondiente, si la querella era susceptible de ser enmendada.

Ciertamente, el artículo 10 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*, requiere que las partes querellantes agoten el procedimiento allí establecido antes de presentar una querella ante el Tribunal de Primera Instancia. En primer lugar, el empleado debe comunicar la situación de acoso laboral al patrono y seguir el protocolo adoptado por este último para el manejo de estos casos. Si estas gestiones resultan infructuosas y la situación de acoso laboral continúa, entonces el empleado debe acudir al Negociado de Métodos Alternos del Poder Judicial. “Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir a la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo [...]”.⁸¹

Ya desde la querella la señora **Rivera Ayala** había alegado que **Bath and Body Works** (patrono) y sus oficiales de recursos humanos tenían conocimiento del patrón de acoso laboral al que fue sometida, pero no tomaron acción al respecto.⁸² Al interpretar esta alegación de forma liberal a favor de la parte querellante debemos concluir que, aun cuando la señora **Rivera Ayala** cumplió con la obligación que le impone la Ley Núm. 90-2020,

⁸⁰ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, págs. 40 - 41.

⁸¹ 29 LPRA § 3120.

⁸² Véase *Querrela laboral*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, a la pág. 18 (inciso 20).

supra, de dar conocimiento a su patrono de la situación de acoso laboral, este último no dio inicio al protocolo correspondiente.

Pese a lo anterior, en su escrito en oposición a la moción de desestimación la señora **Rivera Ayala** detalló las gestiones que llevó a cabo tanto ante **Bath and Body Works**, su patrono, como ante el Negociado de Métodos Alternos. La señora **Rivera Ayala** puntualizó que, además de dar conocimiento a la señora Pérez (gerente de la tienda) sobre el tratamiento psicológico que había comenzado debido a la situación de acoso laboral, comunicó la situación a los oficiales de recursos humanos en sus oficinas centrales. Junto con esta alegación, la señora **Rivera Ayala** detalló las fechas en que se dieron las comunicaciones, el nombre de la persona que la atendió y el número de caso que se le asignó a su queja.⁸³ Adicionalmente, la señora **Rivera Ayala** relató que acudió a la oficina de Carolina del Negociado de Métodos Alternos del Poder judicial. Sobre esta gestión, la señora **Rivera Ayala** especificó la fecha en que le brindaron orientación, y sostuvo que no se pudo completar el procedimiento de la mediación debido a que ya su patrono la había despedido. El artículo 10 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*, no exige que las partes efectivamente completen el procedimiento de mediación, pues basta con que el empleado se haya orientado, y el mediador no haya recomendado el procedimiento. Según las alegaciones de la señora **Rivera Ayala**, esto fue justamente lo que ocurrió. El precitado artículo ordena, además, que el empleado presente ante el tribunal “evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo”, es decir, la mediación ante el Negociado de Métodos Alternos. En cumplimiento con este requisito la señora **Rivera Ayala** anejó a su moción presentada el 19 de abril de 2022 una certificación expedida por una mediadora del Centro de Mediación de Conflictos de la región judicial de Carolina, en la cual se acredita que la señora **Rivera Ayala** “[r]ecibió [los] servicios de orientación por

⁸³ Véase, *Moción sobre argumentación escrita y prueba documental*, Apéndice del *Recurso de Apelación*, a la pág. 49.

videoconferencia el día, 8 de abril de 2021 entre las 10:15 am - 12:00 pm”.⁸⁴

Nuevamente, corresponde concluir que la querrela de la señora **Rivera Ayala** era susceptible de ser enmendada a los efectos de que en esta se acreditara el cumplimiento con el artículo 10 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*. Ello debido a que en su escrito en oposición a la moción de desestimación la señora **Rivera Ayala** efectivamente alegó que agotó los remedios internos de **Bath and Body Works** y los métodos alternos de mediación de conflictos. Una vez la señora **Rivera Ayala** le informó a **Bath and Body Works** la situación de acoso laboral, le competía a este último dar inicio a su protocolo sobre acoso laboral. A través de las varias mociones que presentó ante el foro primario, y en su alegato en oposición a la apelación, **Bath and Body Works** alegó de forma genérica que la señora **Rivera Ayala** no agotó los remedios internos. Más, este no ha especificado cuáles remedios tenía disponibles para que fueran agotados al momento en que la señora **Rivera Ayala** le comunicó la situación de acoso laboral. En cualquier caso, si el foro primario albergaba dudas respecto a su autoridad para atender la reclamación de acoso laboral, este contaba con herramientas para cumplir con la obligación de auscultar su propia jurisdicción; entre estas, la celebración de una audiencia evidenciaría a esos efectos. “[L]a ley reconoce que el proceso de formar conciencia judicial exige la comprobación ‘de cualquier aseveración’ mediante prueba”.⁸⁵

Resta atender el argumento esgrimido por **Bath and Body Works** en

⁸⁴ Véase *Moción sobre certificado emitido por el centro de mediación de conflictos*, apéndice de la Apelación, a la pág. 63.

⁸⁵ *Continental Insurance Co. v. Isleta Marina, Inc.*, 106 DPR 809, 817 (1978). En el contexto de una solicitud de desestimación por *falta jurisdicción sobre la persona*, el Tribunal Supremo ha realizado las siguientes expresiones:

Al plantearse la defensa de falta de jurisdicción sobre la persona, ya fuere en la contestación como defensa afirmativa o mediante moción para desestimar, le corresponde al que alega la jurisdicción probarla. El tribunal, por su parte, tiene una gran discreción sobre cómo proceder. Reglas 10.2 y 10.4 de las de Procedimiento Civil de 1979, *supra*. Al ejercer esta discreción deberá balancear la necesidad de determinar la suficiencia de la defensa con prontitud para así evitar una costosa litigación y promover la rápida solución de la controversia contra la deseabilidad de que se celebre una vista evidenciaría para así poder tener ante sí todos los elementos necesarios para llegar a una determinación final sobre la falta de jurisdicción sobre la persona. Además, debe ponderar la posibilidad que la controversia jurisdiccional esté tan entrelazada con los méritos del caso que posponer su decisión sea aconsejable. *Molina Avilés v. Supermercado Amigo, Inc.*, 119 DPR 330, 337 (1987).

su moción de réplica presentada el 31 de marzo de 2022 —y acogido por el foro *a quo* en su *Sentencia* intimada el 12 de mayo de 2022— de que no pueden incorporarse reclamaciones o alegaciones adicionales a través de un escrito en oposición a una moción de desestimación sin antes solicitar autorización al tribunal. Este se fundamenta en una lectura desacertada del caso.⁸⁶

Reseñamos en la segunda parte de esta Opinión, en el caso *León Torres v. Rivera Lebrón*, el Tribunal Supremo instituyó la norma de que una parte que se opone a **una solicitud de sentencia sumaria** no puede traer en su escrito de oposición defensas o reclamaciones ajenas a los hechos consignados en sus alegaciones, pues el vehículo procesal adecuado en esta etapa es solicitar la autorización del tribunal para enmendar las alegaciones correspondientes.⁸⁷ La norma, por tanto, no se extiende a la etapa procesal en la que se resuelve una moción de desestimación bajo la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil de 2009, *supra*. La distinción se debe, en parte, a que una y otra moción tienen funciones tácticas diferentes dentro de un pleito. Mientras que mediante la moción de desestimación se esgrime la insuficiencia jurídica de la demanda, la moción de sentencia sumaria impugna la reclamación porque la parte demandante no puede establecer su suficiencia fáctica.⁸⁸ La moción de sentencia sumaria supone, por tanto, que ya ha surgido la posibilidad de establecer o negar la veracidad de lo alegado en la demanda, generalmente por medio de un descubrimiento de prueba. Es por ello que, como parte de las garantías del derecho a un debido proceso de ley, “[e]l tribunal no puede avalar que un demandado sea sorprendido con una nueva causa de acción durante el transcurso de un caso sin atención a los rigores de nuestro régimen procesal”.⁸⁹ Esta, sin embargo, no es la posición en la que se encuentra una parte demandada que solicita la desestimación de la demanda antes de haber presentado su alegación

⁸⁶ *León Torres v. Rivera Lebrón, supra*.

⁸⁷ *Id.*, pág. 54.

⁸⁸ Díaz Olivo, *op. cit.*, pág. 135.

⁸⁹ *Id.*, pág. 55. Conviene apuntar que, en *León Torres v. Rivera Lebrón, supra*, la moción sometida por la empleada no iba dirigida a sustentar las alegaciones de la querrela, sino más bien procuraba añadir asuntos nuevos ausentes en su reclamación inicial.

responsiva. Como se sabe, “[c]ualquier parte podrá enmendar sus alegaciones en cualquier momento antes de habersele notificado una alegación responsiva”.⁹⁰ La Regla 67.1 de las de Procedimiento Civil de 2009, por su parte, reconoce la facultad de una parte demandante de enmendar las alegaciones cuando la parte demandada se encuentra en rebeldía por falta de comparecencia. En estos casos solo se requiere que se notifique al rebelde las alegaciones en que se soliciten remedios nuevos o adicionales.

En definitiva, nuestro ordenamiento procesal admite las enmiendas a las alegaciones de una querrela laboral, de conformidad con los procedimientos establecidos para ello en las Reglas de Procedimiento Civil de 2009. Por tanto, si la necesidad de enmendar las alegaciones surge antes de que la parte querellada haya presentado su alegación responsiva, la parte querellante puede enmendar sus alegaciones sin necesidad de solicitar autorización al tribunal, aun luego de haberse presentado una moción de desestimación. Así lo reconoció nuestro Tribunal Supremo en *Clemente González v. Departamento de la Vivienda*, *supra* (citas omitidas): “No procede la desestimación definitiva de una demanda por dejar de exponer la misma hechos que justifiquen la concesión de un remedio si dicha demanda es susceptible de ser enmendada. No habiéndose radicado la contestación de la demanda, al amparo de las disposiciones de la Regla 13.1 de las de Procedimiento Civil [...], la parte recurrente, como cuestión de derecho, puede enmendar la misma”.

En el presente caso, no procedía la desestimación de la querrela, pues esta era susceptible de ser enmendada. El tribunal, en el ejercicio de su discreción, podía conceder un término a la señora **Rivera Ayala** para presentar la enmienda correspondiente, o bien podía considerar las alegaciones incluidas en el escrito en oposición a la desestimación como una solicitud para enmendar la querrela.⁹¹

⁹⁰ Regla 13.1 de las de Procedimiento Civil de 2009, *supra*.

⁹¹ Véase *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 60 (Estrella Martínez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte):

- IV -

Por los fundamentos antes expuestos, **revocamos** la *Sentencia* dictaminada el 12 de mayo de 2022 toda vez que el foro primario erró al aplicar el estándar de adjudicación atinente a las mociones de desestimación bajo la Regla 10.2(5) de las de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, que impera en nuestra jurisdicción; y devolvemos el caso al foro primario para la continuación de los procedimientos de forma consistente con nuestros pronunciamientos.

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

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

Ante las lagunas que genera esta controversia, se debió considerar la política pública y la naturaleza de los estatutos laborales de nuestro ordenamiento que exigen la interpretación más favorable a los empleados y las empleadas. Por lo tanto, ante una situación como esta, los foros judiciales deben considerar las alegaciones presentadas en la moción como una solicitud para enmendar la querrela.