

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL II

JIMMY OLIVERA JAUME,

Apelante,

v.

CENTRO DE  
DIAGNÓSTICO Y  
TRATAMIENTO PEPINO  
HEALTH GROUP t/c/c  
PEPINO HEALTH GROUP;  
DR. JUAN SATURNINO  
ROBLES CARDONA, en su  
capacidad personal, y su  
esposa IRIS NIEVES  
NIEVES, como miembros de  
la sociedad legal de  
gananciales compuesta por  
ambos, y esta en su  
capacidad personal y su  
capacidad oficial; SR. JUAN  
CARLOS ROBLES NIEVES;  
UNIVERSAL INSURANCE  
COMPANY y COMPAÑÍA  
DE SEGUROS "ABX";  
FULANA DE TAL y JOHN  
DOE,

Apelada.

KLAN202300366

APELACIÓN  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Aguadilla.

Civil núm.:  
AG2022CV01512.

Sobre:  
daños y perjuicios.

Panel integrado por su presidente, el juez Bermúdez Torres, la jueza Romero García y el juez Monge Gómez.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de junio de 2023.

La parte apelante, señor Jimmy Olivera Jaime (señor Olivera) instó este recurso el 27 de abril de 2023. La parte apelada está compuesta por el doctor Juan Saturnino Robles Cardona y el Centro de Diagnóstico y Tratamiento Pepino Health Group, t/c/c Pepino Health Group; el doctor Juan Saturnino Robles Cardona, quien también fue traído al pleito en su capacidad personal, así como su esposa, la señora Iris Nieves Nieves, y la sociedad legal de bienes gananciales compuesta por ambos. La señora Nieves Nieves también fue incluida en su capacidad oficial. Además, el apelante incluyó al señor Juan Carlos Robles Nieves, hijo de los esposos Robles-Nieves, y a la aseguradora Universal Insurance Company.

En su recurso, el señor Olivera nos solicita que revoquemos la *Sentencia parcial enmendada nunc pro tunc* emitida el 2 de febrero de 2023, notificada el 29 de marzo de 2023, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Aguadilla. Mediante dicha sentencia parcial, el foro primario declaró con lugar una solicitud de desestimación presentada por los apelados, el Centro de Diagnóstico y Tratamiento Pepino Health Group (CDT) y su compañía aseguradora, Universal Insurance Company (Universal). Es decir, la acción civil continuaría en contra de los restantes demandados. En cuanto al CDT y Universal, la demanda fue desestimada sin perjuicio.

Con el beneficio de la comparecencia de la parte apelada, resolvemos.

I

El 12 de octubre de 2022, el señor Olivera presentó una demanda de daños y perjuicios contra los apelados<sup>1</sup>. En ella, alegó que tanto el doctor Robles Cardona, quien era accionista principal del CDT, como la señora Nieves, su esposa, permitieron que su hijo, el señor Robles Nieves, mantuviera un patrón de conducta agresiva en su contra e interviniera con su trabajo sin autoridad para ello, aun cuando el señor Olivera les había notificado sobre tal comportamiento.

Además, el señor Olivera relató que, el 24 de diciembre de 2021, mientras realizaba sus labores en la sala de emergencias del CDT, el señor Robles Nieves, de manera agresiva e irrespetuosa, le acusó de robar y de alterar ciertas facturas. El apelante sostuvo que, ante los señalamientos del señor Robles Nieves, contestó de manera calmada, sin embargo, al intentar retirarse del área, fue agredido físicamente por este con tal intensidad que quedó inconsciente.

El señor Olivera apuntó que este no se trataba de un primer incidente, sino de un patrón de situaciones en las que el señor Robles Nieves, quien asumió un rol de administrador a pesar de no ser empleado

---

<sup>1</sup> Véase, apéndice del recurso, a las págs. 30-36.

del CDT, lo insultaba y se mostraba amenazante o agresivo al solicitar o darle instrucciones. Asimismo, sostuvo que los daños sufridos como consecuencia de los actos del señor Robles Nieves pudieron haber sido evitados por los apelados, quienes tenían conocimiento de que su hijo era una persona violenta y agresiva, que ponía en riesgo a los empleados del CDT.

El señor Olivera adujo, también, que previamente había solicitado protección, verbalmente y por escrito, ante la conducta agresiva del apelado, sin resultado alguno. Entre otros asuntos, puntualizó que dio conocimiento de la situación al CDT, a los miembros de la Junta de Directores y al principal accionista codemandado, doctor Robles. Sin embargo, sostuvo que estos no hicieron nada para protegerle de las potenciales agresiones, las cuales, en efecto, culminaron en una agresión física.

Acorde a lo anterior, el apelante expuso los daños sufridos, entre ellos, pérdida de visión en el ojo izquierdo y daños emocionales.

El 14 de noviembre de 2022, el CDT y Universal Insurance Company (Universal) presentaron una moción de desestimación<sup>2</sup> al amparo de la Regla 10.2(5) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2(5). En ella, arguyeron que no existía una causa de acción que justificara la concesión de un remedio en contra del CDT toda vez que los hechos alegados en la demanda constituían un accidente de trabajo, como consecuencia del cual el demandante se había reportado al Fondo del Seguro del Estado (Fondo), en donde continuaba en tratamiento. En vista de ello, aseveraron que, conforme a la Ley Núm. 45-1935, según enmendada, mejor conocida como *Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, 11 LPRA sec. 1, et seq. (Ley Núm. 45), el incumplimiento con la obligación de proveer un ambiente de trabajo seguro, según alegado por el apelante, no afectaba la inmunidad patronal.

---

<sup>2</sup> Véase, apéndice del recurso, a las págs. 49-59.

Añadieron que, en vista de que no existía una causa de acción contra el CDT, tampoco procedía la causa de acción contra Universal.

Por su parte, el 12 de diciembre de 2022, el apelante presentó su oposición a la moción de desestimación<sup>3</sup>. En ella, expuso que los hechos que motivaron su demanda constituían delito y la inmunidad patronal, según dispuesta en la Ley Núm. 45, no cobijaba actos intencionales, discriminatorios o delictivos. Expuso que tanto la conducta delictiva del señor Robles Nieves como la inacción del CDT no se produjeron en el curso del desempeño de una función inherente al trabajo, por lo cual arguyó que no se trataba de una conducta acreedora de inmunidad patronal.

El apelante también aclaró que los fundamentos para su reclamación estaban basados en la conducta delictiva y el hostigamiento laboral incurridas por el patrono, y ello claramente surgía de sus alegaciones. **Apuntó que el CDT no contaba con un protocolo sobre acoso laboral, según exigido por Ley Núm. 90-2020**, conocida como *Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico*, infra<sup>4</sup>.

Posteriormente, el 29 de diciembre de 2022, el CDT y Universal presentaron una moción de réplica<sup>5</sup>. Enfatizaron que el apelante no había negado que hubiese informado del incidente al Fondo como un accidente de trabajo, ni que continuaba recibiendo tratamiento. Reiteraron que el apelante no tenía disponible una causa de acción en su contra en la medida en que el Fondo le había brindado cubierta y tratamiento, por lo que el CDT

---

<sup>3</sup> Véase, apéndice del recurso, a las págs. 67-74.

<sup>4</sup> *Íd.*, a la pág. 70. Apuntamos que, en esa misma página de la oposición a la desestimación, en su alegación núm. 6(A), el señor Olivera hizo alusión al Art. 6 de la Ley Núm. 90, 29 LPRA sec. 3116, que claramente dispone como sigue:

**Todo patrono que incurra en acoso laboral**, según se define en este capítulo, **no podrá invocar frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”, secs. 1 et seq. del Título 11, por ser el acoso laboral una acción culposa que se comete con intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a través del Sistema de compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo)**, y una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.

(Énfasis nuestro).

<sup>5</sup> *Íd.*, a las págs. 76-82.

estaba cobijado por la inmunidad patronal. Así pues, a la luz de que el señor Olivera se encontraba bajo tratamiento, la demanda resultaba prematura hasta tanto fuera dado de alta y transcurriera el término de 90 días para que el Fondo se subrogara en el pleito de conformidad con lo establecido en la Ley Núm. 45.

El 9 de enero de 2023, el apelante presentó una dúplica<sup>6</sup>. En esencia, reiteró sus argumentos respecto a que no aplicaba la inmunidad patronal dispuesta en la Ley Núm. 45, sino que procedía su causa de acción al amparo de la Ley Núm. 90-2020 y la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, mejor conocida como *Ley de Represalias*, 29 LPRA sec. 194, *et seq.*

El 2 de febrero de 2023, el Tribunal de Primera Instancia emitió su sentencia parcial, notificada el 3 de febrero de 2023. Mediante la misma, declaró con lugar la moción de desestimación presentada por el CDT y Universal. El foro primario determinó que el apelante carecía de una causa de acción por daños y perjuicios contra el CDT, que estuviera fundamentada en el presunto incumplimiento del CDT con su obligación de mantener un taller de trabajo seguro, aun cuando mediara negligencia crasa.

Además, el tribunal concluyó que, de una interpretación conjunta, liberal y favorable de las alegaciones del apelante, sí surgía que el señor Olivera podría tener derecho a una causa de acción en contra del CDT al amparo de la Ley Núm. 90. No obstante, expresó que, ante la falta de un protocolo adoptado por el CDT para atender este tipo de controversias, la Ley Núm. 90 disponía que la alternativa al procedimiento adoptado por el patrono era acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial, y, como última alternativa, al tribunal. Así pues, debía presentarse evidencia de que se había agotado dicho mecanismo. Concluyó que, en tanto el apelante no había hecho referencia a procedimiento de mediación alguno, correspondía agotar dicho

---

<sup>6</sup> Véase, apéndice del recurso, a las págs. 84-89.

mecanismo antes de presentar la correspondiente acción ante el tribunal. En su consecuencia, desestimó sin perjuicio la demanda en cuanto al CDT y su aseguradora.

Inconforme, el 9 de febrero de 2023, el señor Olivera presentó una solicitud de reconsideración<sup>7</sup>. Planteó que el foro primario había fundamentado su determinación en planteamientos que ni el CDT ni Universal habían expuesto en sus mociones. Añadió que correspondía a las partes y no al tribunal solicitar la aplicación del derecho correspondiente. Ello, en atención a que el CDT y Universal se limitaron a solicitar la desestimación al amparo de la Regla 10.2(5) de Procedimiento Civil, y por el fundamento de que aplicaba la inmunidad patronal dispuesta en la Ley Núm. 45.

Finalmente, arguyó que lo resuelto por el foro primario en cuanto a que debió haber agotado el mecanismo de mediación dispuesto en la Ley Núm. 90 no debía beneficiar a los apelados toda vez que estos ni siquiera habían cumplido con dicho estatuto, en cuanto a la adopción de un protocolo y un mecanismo interno para atender el presunto acoso laboral.

Tras varios incidentes procesales, el 28 de marzo de 2023, notificada el 29 de marzo de 2023, el Tribunal de Primera Instancia emitió su *Resolución* y declaró sin lugar la moción de reconsideración presentada por el apelante el 9 de febrero de 2023<sup>8</sup>.

Posteriormente, el 29 de marzo de 2023, el Tribunal de Primera Instancia notificó su *Sentencia parcial enmendada nunc pro tunc*. En ella, aclaró que la sentencia parcial emitida el 2 de febrero de 2023, se enmendaba a los únicos fines de añadir que no existían razones para posponer su resolución hasta finalizado el pleito<sup>9</sup>.

Aún inconforme, el 27 de abril de 2023, el señor Olivera incoó este recurso y formuló el siguiente señalamiento de error;

---

<sup>7</sup> Véase, apéndice del recurso, a las págs. 25-28.

<sup>8</sup> *Íd.*, a las págs. 103-107.

<sup>9</sup> *Íd.*, a la pág. 2, nota al calce núm. 1.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al emitir sentencia *parcial nunc pro tunc* al desestimar por el fundamento de no haber agotado la mediación bajo la ley 90-antes, que nunca fue levantado por la parte apelada y a pesar de que el patrono no cumplió con el mandato de la mencionada ley sobre divulgar política a los empleados, establecer un protocolo contra acoso laboral y sobre el remedio alternativo de mediación que está superditado [sic] a que se cumpla con establecer un protocolo, todo en violación de los principios de buena fe y manos limpias.

(Mayúsculas y negrillas suprimidas).

El 30 de mayo de 2023, comparecieron los apelados y presentaron su alegato en oposición. En síntesis, arguyeron que el Tribunal de Primera Instancia había actuado correctamente al desestimar la reclamación en cuanto al CDT y su aseguradora, pues el señor Olivera no había agotado los remedios dispuestos en la Ley Núm. 90.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes litigantes, resolvemos.

II

A

La Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, permite que un demandado en una demanda, reconvención, demanda contra coparte, o demanda contra tercero, solicite al tribunal la desestimación de las alegaciones en su contra. A tales efectos, la referida regla reza como sigue:

Toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada: (1) falta de jurisdicción sobre la materia; (2) falta de jurisdicción sobre la persona; (3) insuficiencia del emplazamiento; (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; (5) **dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio**; (6) dejar de acumular una parte indispensable.

(Énfasis nuestro).

A los fines de disponer de una moción de desestimación por el fundamento de que la demanda no expone una reclamación que justifique la concesión de un remedio, los tribunales vienen obligados a tomar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y considerarlos de la manera más favorable a la parte demandante. *Rivera Sanfeliz et al. v.*

*Jta. Dir. FirstBank*, 193 DPR 38, 49 (2015); *Colón Rivera et al. v. ELA*, 189 DPR 1033, 1049 (2013). Por tanto, 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 de su reclamación. *Consejo de Titulares v. Gómez Estremera et al.*, 184 DPR 407, 423 (2012); *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497, 505 (1994).

Así pues, es necesario considerar si, a la luz de la situación más favorable al demandante, y resolviendo toda duda a favor de este, la demanda es suficiente para constituir una reclamación válida. *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR, a la pág. 505. Tampoco procede la desestimación de una demanda, si la misma es susceptible de ser enmendada. *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 649 (2006).

## B

La Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, mejor conocida como *Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico*, 29 LPRa sec. 3111, *et seq.*, se promulgó con el fin de atender de manera expresa “una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito profesional; el acoso laboral”<sup>10</sup>. En particular, con el referido estatuto la Asamblea Legislativa quiso atender aquellas instancias en que el acoso no estaba vinculado a actos discriminatorios o de represalias contemplados en otras leyes especiales. En lo pertinente, definió acoso laboral de la siguiente manera:

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

<sup>10</sup> Véase, *Exposición de Motivos* de la Ley Núm. 90. Apuntamos, además, que, conforme a su Art. 16, la Ley Núm. 90 entró en vigor inmediatamente después de su aprobación el 7 de agosto de 2020.



ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Art. 4(3) de la Ley Núm. 90, 29 LPRA sec. 3114(3).

En cuanto al ámbito de su aplicación, el Art. 3 del estatuto dispone que este aplicará a personas empleadas, 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. 29 LPRA sec. 3113.

Por otro lado, el Art. 5 dispone que todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. 29 LPRA sec. 3115. Igualmente, establece que será responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia de acoso laboral en el lugar de trabajo. Por ello, el referido artículo dispone **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 deberá investigar todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones que correspondan.** 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. El lenguaje del estatuto es mandatorio, no optativo, por lo que la responsabilidad del patrono de adoptar todas las medidas necesarias para evitar tal conducta es obligatoria.

Adicionalmente, en cuanto al **deber de difusión y asesoramiento** que establece el Art. 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. 29 LPRA sec. 3119.

Subrayamos que el lenguaje del estatuto es claro y libre de ambigüedad. El patrono está obligado a adoptar e implantar las políticas internas para canalizar las quejas de sus empleados; tiene que difundir los

mecanismos adoptados para poner en vigor la Ley 90, y asesorar a sus empleados y supervisores sobre sus derechos y obligaciones al amparo de la ley; además, los empleados tienen que ser debidamente informados y orientados sobre cuáles son las medidas, políticas y procesos que se han adoptado por el patrono para prevenir el acoso laboral.

Consignado esto, la Ley Núm. 90 también le impone al empleado que reclame ser víctima de acoso laboral el deber de recurrir, en primera instancia, al procedimiento establecido por el patrono y, si este no rinde frutos, deberá acudir a un proceso de mediación de conflictos. A esos efectos, el estatuto dispone, en lo pertinente, los siguiente:

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 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 esta Ley.

Art. 10 de la Ley Núm. 90, 29 LPRA sec. 3120. (Énfasis nuestro).

### C

En virtud del mandato de la Ley Núm. 90, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adoptó las *Guías sobre el acoso laboral en el sector privado de Puerto Rico* el 3 de febrero de 2021 (Guías). Estas constituyen un documento guía, conforme a la definición del término contenido en la Sec. 2.20 de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*, 3 LPRA sec. 9630. Su propósito principal es cumplir con el Art. 9 de la Ley Núm. 90-2020 con el fin de que los patronos del sector privado cuenten con un recurso que dirija la adopción e implementación de los protocolos contra

el acoso laboral, los cuales están obligados a desarrollar en sus respectivas empresas.

En cuanto al procedimiento interno de querellas, en su Art. VIII, las Guías aclaran varios asuntos, entre ellos, que las políticas contra el acoso laboral que los patronos están obligados a adoptar de conformidad con el Art. 5 de la Ley Núm. 90 tienen un doble propósito: (1) orientar a los empleados sobre el acoso laboral para promover un ambiente de trabajo 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.

En cuanto al Art. 10 de la Ley Núm. 90, las Guías disponen que los reclamos de acoso laboral tienen que comunicarse siguiendo el procedimiento adoptado por el patrono, por lo que es indispensable que tal procedimiento informe y provea al empleado un recurso al que acudir para presentar sus reclamos, y que los mismos sean atendidos diligentemente de conformidad con un proceso previamente establecido. Esta política o protocolo no implica necesariamente que el patrono tenga que incurrir en gastos adicionales o en procesos que se alejen de los ya establecidos para otros reclamos similares. En ese sentido, el manejo de querellas de acoso laboral en el lugar de trabajo podrá ajustarse a las realidades administrativas y de recursos humanos de cada patrono, y puede incluirse en las políticas de personal existentes.

Aún más, al aclarar lo que debería ser una política efectiva para prevenir y manejar situaciones de acoso laboral en el lugar de empleo, la Guías resaltan que cada patrono deberá tener presente que, a diferencia de otros estatutos laborales, **el procedimiento interno establecido en el lugar de trabajo es el primer paso** que debe seguir la persona empleada en el agotamiento de remedios requerido por la Ley Núm. 90. Las Guías aclaran, también, que, **si esa gestión resultara infructuosa**, el empleado podrá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de

Conflictos de la Rama judicial y, posteriormente, al Tribunal de Primera Instancia.

Además, en lo pertinente a este recurso, las Guías exigen que los empleados sean debidamente informados por el patrono, no solo del procedimiento interno del que disponen, sino de los **pasos posteriores al procedimiento interno**, en caso de que este resulte infructuoso, lo que incluirá el término prescriptivo aplicable y los remedios que concede la Ley Núm. 90, siendo suficiente para estos propósitos que se incorpore en el protocolo el Art. VII, que forma parte de las Guías.

### III

Expuesto el derecho aplicable procedemos a atender el único error señalado por el apelante en su recurso.

Tal como reseñamos, la contención principal del apelante es que el foro primario incidió al desestimar la reclamación contra el CDT y Universal por un fundamento distinto al planteado por la parte apelada en sus escritos. En particular, señaló que los apelados solicitaron la desestimación al amparo de Ley Núm. 45-1935, por la presunta aplicación al caso de la inmunidad patronal que concede ese estatuto, sin haber hecho referencia alguna al procedimiento establecido en la Ley Núm. 90.

Así pues, el señor Olivera sostuvo que, si bien procedía que el Tribunal de Primera Instancia determinara que la inmunidad patronal que provee Ley Núm. 45 no aplicaba a este caso, no procedía que este desestimara la causa de acción por acoso laboral. Ello, toda vez que el CDT incumplió con los requerimientos estipulados en la precitada ley y en sus escritos no planteó nada a los efectos de que el apelante debía agotar el remedio de mediación previo a comparecer al tribunal.

En apoyo de su argumento, el apelante expuso que el CDT no contaba con un protocolo para atender situaciones como la de autos, ni había cumplido con las exigencias de difusión y asesoramiento exigidas en el Art. 9 de la Ley Núm. 90, 29 LPRA sec. 3119. Por tanto, no procedía que el apelado se beneficiara del mecanismo de mediación.

Examinado el trámite procesal del caso y los argumentos de las partes comparecientes, a la luz del derecho aplicable, concluimos que le asiste la razón al señor Olivera. Veamos.

Tal como discutimos, la Regla 10.2(5) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2(5), exige al tribunal considerar si, a la luz de la situación más favorable al demandante, y resolviendo toda duda a favor de este, las alegaciones de la demanda resultan suficientes para configurar una reclamación válida. En lo concerniente al caso ante nos, en su demanda, el apelante alegó como sigue:

11. Previo a la agresión violenta verbal y física ejecutada el 24 de diciembre de 2021, el codemandado se pasaba increpando al demandante, dándole ordenes, exigiéndole información como si fuese administrador y/o gerencial, lo insultaba de palabra diciéndole, entre otras cosas, que era una “mierda” y exhibiendo una conducta amenazante y agresiva que culminó en el incidente y/o accidente del 24 de diciembre de 2021. **El Demandante solicitó previamente protección por escrito y verbalmente ante la conducta agresiva del demandante sin resultados.**

18. **El Demandante puso en conocimiento al CDT y miembros de la Junta de directores, así como al principal accionista codemandado y no hicieron nada para proteger al Demandante de agresiones potenciales, insultos, vejámenes y conductas del codemandado agresor.** Además, el CDT como patrono tenía la obligación legal y constitucional de mantener un taller de trabajo seguro, siendo responsable por incumplir dicho deber, tolerar y negligentemente permitir la conducta del agresor. [...].

Apéndice del recurso, a las págs. 33-34. (Énfasis nuestro).

Según esbozamos y reiteraron los apelados en su alegato en oposición, surge claramente del texto del Art. 10 de la Ley Núm. 90, 29 LPRA sec. 3120, que el procedimiento para toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral se divide en tres pasos: en primer lugar, la persona empleada afectada deberá comunicar el incidente **siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono**. En segundo lugar, **si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono** resultan infructuosas, la persona empleada afectada acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de

Conflictos de la Rama Judicial. En tercer lugar, 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.

No obstante, es el patrono quien tiene la responsabilidad de adoptar e implementar políticas internas a los fines de prevenir y desalentar el acoso laboral e investigar reclamaciones a estos efectos. Además, en cuanto al deber de difusión y asesoramiento que establece el Art. 9 de la Ley Núm. 90, los patronos tienen la obligación de exponer el contenido del estatuto en un lugar visible para todas las personas que emplean y orientarles sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo. 29 LPRA sec. 3119. Solo cuando estas medidas exigidas por ley resulten infructuosas la persona afectada tendrá que acudir al Negociado de Métodos Alternos.

En vista de lo anterior, no podemos sino concluir que, cuando un patrono ha incumplido con estos requerimientos básicos, exigirle a la persona empleada que agote el mecanismo de mediación ante el Negociado de Métodos Alternos sería incongruente con el propósito de la ley de proveer una causa de acción para impedir el acoso laboral y ser vindicadas por los daños sufridos a consecuencia de ello.

En el caso ante nos, la interpretación de las alegaciones más favorable al apelante es que, a pesar de haber denunciado el patrón de hostigamiento desplegado por el apelado, el patrono nunca tomó cartas en el asunto; mucho menos apercibió al apelante de sus derechos al amparo de la Ley Núm. 90, como tampoco le facilitó un procedimiento interno para atender y resolver sus planteamientos.

Reiteramos que, resolviendo toda duda a favor del apelante, el Tribunal de Primera Instancia debió haber concluido que el señor Olivera no estaba obligado a cumplir con un procedimiento interno inexistente o con un procedimiento administrativo del que no se le había apercibido, por lo que la moción de desestimación al amparo de la Regla 10.2(5) de

Procedimiento Civil resultaba improcedente.

En fin, el Tribunal de Primera Instancia erró al desestimar sin perjuicio la causa de acción contra los apelados por el fundamento de que el apelante no había agotado el proceso de mediación. Concluimos que, al examinar las alegaciones de la demanda a la luz de la situación más favorable al apelante y resolver toda duda a su favor, la desestimación parcial de su demanda resultó irrazonable. Como bien apuntó el apelante, el patrono no cumplió con las exigencias de la Ley Núm. 90, por lo que estaba impedido de beneficiarse del proceso de mediación propuesto en el estatuto. Resultaría absurdo y contrario al propósito de la Ley Núm. 90 esperar que el apelante siguiera un procedimiento del que no fue advertido. Ante ello, resolvemos que la reclamación del apelante es válida de su faz, por lo que no procedía su desestimación.

#### IV

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la sentencia parcial emitida el 2 de febrero de 2023, notificada el 29 de marzo de 2023. Se ordena la continuación de los procedimientos ante el foro primario de forma compatible con lo dispuesto en esta sentencia.

Notifíquese.

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

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