

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VI

JOSUÉ ÁNGEL MORALES  
COLÓN

Recurrido

v.

T MOBILE PUERTO RICO Y  
OTROS

Peticionarios

KLCE202300338

*Certiorari*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Bayamón

Caso Núm.  
BY2022CV04938

Sobre:  
Despido  
Injustificado (Ley  
80-1976), Daños y  
Perjuicios,  
Procedimiento  
Sumario (Ley 2-  
1961)

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Birriel Cardona, el Juez Bonilla Ortiz y el Juez Pagán Ocasio.

Pagán Ocasio, Juez Ponente.

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de mayo de 2023.

**I.**

El 30 de marzo de 2023, T Mobile de Puerto Rico, Solange Corujo por sí, y en representación de la Sociedad Legal de Gananciales compuesta con Héctor Feliciano y Yesenia Vélez por sí, y en representación de la Sociedad Legal de Gananciales compuesta con Javier Martínez (peticionario o patrono) presentaron una Petición de Certiorari. En la misma, solicitaron que revoquemos una Resolución emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI) el 23 de enero de 2023 y notificada el 24 de enero de 2023.<sup>1</sup> Mediante esta, el TPI declaró sin lugar una Solicitud de Desestimación presentada por la parte peticionaria.<sup>2</sup> Específicamente, argumentaron que (i) previo a la presentación de

<sup>1</sup> Apéndice del Recurso de Certiorari, Anejo 7, págs. 45-47.

<sup>2</sup> Íd., Anejo 3, págs. 23-32.

una causa de acción en el tribunal bajo la Ley Núm. 90-2020<sup>3</sup>, el demandante estaba obligado a acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos, por lo cual, el TPI carece de jurisdicción para resolver la reclamación del recurrido; (ii) procede la desestimación de la causa de acción bajo la Ley Núm. 90-2020, supra, contra Solange Corujo (Corujo o Directora de Recursos Humanos) en su carácter personal y contra las sociedades legales de gananciales toda vez que de las alegaciones de las demanda surge que estas no fueron autoras de actos constitutivos de acoso laboral; y (iii) el principio de especialidad de las leyes aplicable al presente caso, impide que las alegadas acciones por acoso laboral bajo la Ley Núm. 90-2020, supra, y despido injustificado bajo la Ley 80-1976<sup>4</sup>, también se ventilen al amparo de los Artículos 1536 y 1538 del Código Civil sobre Daños y Perjuicios, 31 LPRA §§ 10801, 10803.

En atención al escrito presentado por los peticionarios, el 3 de abril de 2023, emitimos una *Resolución* en la que concedimos a la parte recurrida un término de diez (10) días para mostrar causa por la que no debíamos expedir el auto de *certiorari* y revocar la *Resolución* recurrida.

El 14 de abril de 2023, el señor Josué Ángel Morales Colón (recurrido o empleado) presentó una Moción solicitando prórroga. En la misma, solicitó el término de 10 días adicionales. En atención a dicho escrito, el 17 de abril de 2023, emitimos una *Resolución* en la que concedimos prórroga final hasta el 26 de abril de 2023.

El 26 de abril de 2023, el recurrido presentó su Alegato en oposición a Petición de *Certiorari*. Mediante este, alegó que (i) el agotamiento de remedios que establece el Artículo 10 de la Ley 90-2020, supra, no aplica a personas que han sido despedidos de sus

---

<sup>3</sup> Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, 29 LPRA § 3111 et seq.

<sup>4</sup> Ley sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185 et seq.

empleos o exempleados, (ii) que al existir también alegaciones sobre despido injustificado y daños y perjuicios es improcedente que se bifurquen las causas de acción, (iii) que la Ley 90-2020 no prohíbe, y, por el contrario, expresamente permite que se responsabilice individualmente a aquellos que acosaron al demandante, por lo que la causa de acción por daños y perjuicios en contra de Corujo, Vélez y sus sociedades legales de gananciales es procedente en derecho y (iv) que de la faz de la demanda claramente surgen alegaciones de actos negligentes tanto de Corujo como de Vélez, por lo que no procede la desestimación de la causa de acción de daños y perjuicios en contra de Corujo.

Evaluated el expediente ante nuestra consideración, así como el derecho aplicable, pormenorizaremos los hechos atinentes a este recurso.

## II.

El caso de marras tuvo su génesis en una Demanda presentada, el 27 de septiembre de 2022.<sup>5</sup> Dicho escrito fue presentado como una acción bajo el proceso sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA § 3118 et seq. (Ley 2-1961) a tenor con la (1) Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico, Ley Núm. 90-2020, supra, (2) Ley Núm. 80-1976, supra, y (3) los Artículos 1536 y 1538 del Código Civil de Puerto Rico, supra.

En apretada síntesis, el empleado alegó que los aquí peticionarios lo acosaron en su empleo causándole daños. De igual manera, alegó que lo despidieron sin justa causa y en represalias por haber reportado el patrón de acoso, discrimin y desigualdad salarial al cual estuvo sometido por parte de los peticionarios. Además, solicitó que se condenara por sus actos ilegales de acoso a

---

<sup>5</sup> Íd., Anejo 1, págs. 1-12.

las codemandadas Corujo y a Yesenia Vélez, así como a sus respectivas Sociedades Legales de Gananciales.

El 10 de octubre de 2022, los peticionarios presentaron su Contestación a la Demanda.<sup>6</sup> En síntesis, negaron todas las alegaciones de discrimen y despido injustificado. Además, alegaron como defensa afirmativa que el recurrido no agotó remedios bajo la Ley Núm. 90-2020, supra, que establece un requisito mandatorio previo a la realización de una causa de acción por la vía judicial y que la demanda dejaba de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio.

El caso se tramita bajo el procedimiento ordinario.

El 11 de noviembre de 2022, los peticionarios presentaron una Solicitud de Desestimación.<sup>7</sup> En la misma, argumentaron que: (i) previo a la presentación de una causa de acción en el tribunal bajo la Ley Núm. 90-2020, supra, el demandante estaba obligado a acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos, por lo cual, el TPI carece de jurisdicción para resolver la reclamación del recurrido; (ii) procede la desestimación de la causa de acción bajo la Ley Núm. 90-2020, supra, contra Solange Corujo (Corujo o Directora de Recursos Humanos) en su carácter personal y contra las sociedades legales de gananciales toda vez que de las alegaciones de la demanda surge que estas no fueron autoras de actos constitutivos de acoso laboral; y (iii) el principio de especialidad de las leyes aplicable al presente caso, impide que las alegadas acciones por acoso laboral bajo la Ley Núm. 90-2020, supra, y despido injustificado bajo la Ley 80-1976, supra, también se ventilen al amparo de los Artículos 1536 y 1538 del Código Civil sobre Daños y Perjuicios.

---

<sup>6</sup> Íd., Anejo 2, págs. 13-22.

<sup>7</sup> Íd., Anejo 3, págs. 23-32.

Así las cosas, el 9 de enero de 2023, el recurrido presentó su “Oposición a Solicitud de Desestimación”.<sup>8</sup> En síntesis argumentó que: (1) no estaba obligado a someterse a un proceso de mediación bajo la Ley Núm. 90-2020, supra; y (2) que de las alegaciones de la demanda se podía desprender que Corujo había cometido actos de hostigamiento laboral.

El 23 de enero de 2023, el TPI emitió Resolución en la que declaró No ha Lugar la Solicitud de Desestimación presentada por los peticionarios y resolvió:<sup>9</sup>

El Tribunal concurre con la parte demandante a los efectos que “No se puede obligar al demandante a llevar a mediación sus reclamaciones bajo la Ley 80 de Despido Injustificado y las de daños y perjuicios”. Además, en determinadas causas de acción, la “Ley 90-2022 [sic] no impide que un expleado presente una acción en daños y perjuicios contra cualquier individuo que le ocasione daños.

El 8 de febrero de 2023, los peticionarios presentaron una Solicitud de Reconsideración.<sup>10</sup> El 28 de febrero de 2023, el recurrido presentó su Oposición a Solicitud de Reconsideración.<sup>11</sup> El 1 de marzo de 2023, el TPI emitió Resolución y Orden en la que declaró No Ha Lugar la Solicitud de Reconsideración presentada por los peticionarios.<sup>12</sup>

Inconforme, la parte peticionaria compareció ante nos e imputó al TPI los siguientes errores:

- (i) Erró el TPI al no desestimar, bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, la causa de acción a tenor con la Ley-Núm. 90-2020 toda vez que el Artículo 10 de esta ley expresamente dispone que un reclamante deberá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos previo a la presentación de una reclamación por la vía judicial.
- (ii) Erró el TPI al no desestimar bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, la causa de acción a tenor con los Artículos 1536 y 1538 del Código Civil toda vez que una causa de acción general sobre

<sup>8</sup> Íd., Anejo 5, págs. 35-42.

<sup>9</sup> Íd., Anejo 7, págs. 45-47.

<sup>10</sup> Íd., Anejo 8, págs. 48-53.

<sup>11</sup> Íd., Anejo 9, págs. 54-55.

<sup>12</sup> Íd., Anejo 10, págs. 56-58.

daños y perjuicios no procede ante la existencia de una ley especial (laboral) que ya contempla el resarcimiento de daños. Al así actuar, el TPI ignoró el principio básico sobre especialidad de las Leyes.

- (iii) Erró el TPI al no desestimar, bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, las causas de acción presentadas contra Corujo y las sociedades legales de gananciales demandadas, ya que estas no son partes apropiadas, ni responden individualmente bajo las leyes laborales incoadas en la Demanda.

El 26 de abril de 2023, el recurrido presentó su Alegato en oposición a Petición de Certiorari. Mediante este, alegó que (i) el agotamiento de remedios que establece el Artículo 10 de la Ley 90-2020, supra, no aplica a personas que han sido despedidos de sus empleos o exempleados, (ii) que al existir también alegaciones sobre despido injustificado y daños y perjuicios es improcedente que se bifurquen las causas de acción, (iii) que la Ley 90-2020, supra, no prohíbe, y, por el contrario, expresamente permite que se responsabilice individualmente a aquellos que acosaron al demandante, por lo que la causa de acción por daños y perjuicios en contra de Corujo, Vélez y sus sociedades legales de gananciales es procedente en derecho y (iv) que de la faz de la demanda claramente surgen alegaciones de actos negligentes tanto de Corujo como de Vélez, por lo que no procede la desestimación de la causa de acción de daños y perjuicios en contra de Corujo.

En vista de los errores imputados y los argumentos de las partes y el derecho aplicable, pormenorizaremos las normas jurídicas atinentes a la controversia ante nos.

### III.

#### A.

El auto de *certiorari* es un remedio procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. ***Medina Nazario v. McNeil***

**Healthcare LLC**, 194 DPR 723, 728 (2016). Véase, además, **IG Builders et al. v. BBVAPR**, 185 DPR 307, 337 (2012). A diferencia de una apelación, el tribunal de superior jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de forma discrecional. **Rivera Figueroa v. Joe's European Shop**, 183 DPR 580, 596 (2011).

La Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil de 2009, según enmendada<sup>13</sup>, *supra*, establece las instancias en las que el foro revisor posee autoridad para expedir un auto de *certiorari* sobre materia civil. **Scotiabank de Puerto Rico v. ZAF Corporation, et als.**, 202 DPR 478 (2019). La citada regla delimita el alcance jurisdiccional del Tribunal de Apelaciones para atender un recurso de *certiorari* que trate sobre la revisión de dictámenes interlocutorios del Tribunal de Primera Instancia. **Mun. de Caguas v. JRO Construction**, 201 DPR 703 (2019).

Si el asunto sobre el cual versa el recurso de *certiorari* está comprendido en una de las instancias establecidas en la Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil, *supra*, debemos pasar entonces a un segundo escrutinio. El mismo se caracteriza por la discreción que ha sido conferida al Tribunal de Apelaciones para autorizar, expedir y adjudicar en sus méritos el caso.

Con el fin de que podamos ejercer de una manera sabia y

---

<sup>13</sup> Esta Regla dispone que:

[...]

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros (sic), anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 sobre los errores no perjudiciales.

prudente nuestra facultad discrecional, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, R. 40, establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*.<sup>14</sup>

Adviértase que el recurso de *certiorari*, para revisar determinaciones interlocutorias del TPI, no está disponible en los casos presentados al amparo del procedimiento sumario de reclamaciones laborales, por ser incompatible con el propósito de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada.<sup>15</sup> Ello se debe a que: “[l]a esencia de dicho trámite ‘es proveer un mecanismo procesal judicial que logre la rápida consideración y adjudicación de las querellas presentadas por los obreros o empleados, principalmente en casos de reclamaciones salariales y beneficios’”. **Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC**, *supra*, pág. 732. Véase, además, **Rivera v. Insular Wire Products Corp.**, 140 DPR 912, 923 (1996); **Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.**, 174 DPR 921, 928 (2008). Véase, también, **Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio**, 196 DPR 439, 449 (2016). A tono con lo anterior, el Tribunal Supremo resolvió que lo contrario fomentaría “...la presentación de recursos interlocutorios, dilatando así la adjudicación de controversias laborales al amparo de la Ley Núm. 2,

<sup>14</sup> Esta Regla dispone lo siguiente:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

- (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
- (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
- (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
- (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
- (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

<sup>15</sup> Conocida como la “Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales”, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*



supra.” **Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC.**, supra, pág. 736.

No obstante, el Tribunal Supremo señaló que esta norma no es absoluta. **Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC**, supra, pág. 733. Véase, además, **Díaz Santiago v. PUCPR et al.**, 207 DPR 339, 349 (2021). Nuestro Máximo Foro estableció que las partes podrán solicitar la revisión de resoluciones interlocutorias ante el Tribunal de Apelaciones cuando estén presentes algunas de las siguientes *instancias excepcionales*: (i) **cuando las resoluciones sean dictadas por un tribunal sin jurisdicción**; (ii) en aquellos casos extremos en los cuales los fines de la justicia así lo requieran; y (iii) cuando hacerlo disponga del caso en forma definitiva. **Díaz Santiago v. PUCPR et al.**, supra, pág. 349; **Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC**, supra, pág. 733; **Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.**, 147 DPR 483, 498 (1999).

#### B.

La Ley Núm. 90-2020, supra, para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico se aprobó el 7 de agosto de 2020. El objetivo del legislador fue establecer una política pública vigorosa contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores sin importar su categoría o clasificación de empleo. Exposición de Motivos Ley Núm. 90-2020, supra, y Art. 2, 29 LPRa sec. 3112. Aunque el legislador reconoció que los patronos podían responder civilmente por conducta torticera bajo el Código Civil de Puerto Rico determinó que era necesario aprobar una ley que atienda las particularidades y complejidades del acoso laboral. Véase la Exposición de Motivos, Ley Núm. 90-2020, supra.

La aplicación de la Ley Núm. 90, supra, es extensiva a empleados, sin importar la naturaleza de empleo, su categoría jerarquía o clasificación. Art. 3, 29 LPRa sec. 3113. **El legislador**

**impuso responsabilidad civil a todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral.** La ley obliga al patrono a adoptar e implementar las políticas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo. Art. 5, 29 LPRA sec. 3115.

El patrono, además, está obligado a exponer el contenido del alcance de esta ley visible para todos sus empleados y a orientarlos sobre las medidas, política y procesos adoptados en el lugar de trabajo. El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial adoptarán unas guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar sobre el manejo de querellas. Las guías deberán ser aprobadas en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de esta ley. El patrono también contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las guías, para adoptar e implementar los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo. Art. 9, 29 LPRA sec. 3119.

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

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

Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, **el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la 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.** Énfasis suplido.

El secretario del Trabajo y Recursos Humanos y el Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, tienen la facultad legal para adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley, con sujeción a lo consignado en la Ley 38-2017 (LPAU), según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”, Ley Núm. 38-2017, 3 LPRA sec. 9601 *et seq.*

Ante este panorama, el 3 de febrero de 2021, se adoptó la Guía sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico.<sup>16</sup> El Artículo VII expresa sobre las reclamaciones laborales lo siguiente:

El Artículo 10 de la Ley 90-2020 estructura los pasos que deberá seguir el empleado para presentar su reclamo. **El estatuto establece un esquema de agotamiento de remedios internos y de mediación, previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia.** De esta forma, se le provee al patrono la oportunidad de conocer sobre la situación de alegado acoso laboral, investigar la misma y llevar a cabo las medidas correspondientes.

El esquema de agotamiento de remedios que deberán seguir los empleados es el siguiente:

1. El empleado debe comunicar las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno y protocolo adoptado por el patrono.

2. **Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado que alegue ser afectado por el acoso laboral deberá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial de Puerto Rico.**

3. **Si luego de haberse orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, se podrá acudir ante la sala de tribunal competente donde se deberá evidenciar que se agotó el mecanismo alternativo de mediación y se presentará la acción civil (demanda) para dilucidar la responsabilidad civil de los involucrados según provee el Artículo 11 de la Ley 90-2020.** El Artículo 12 de la Ley 90-2020 establece que el empleado tendrá un año para presentar su causa de acción a partir del momento en que se sintió sometido al acoso laboral. En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de la Ley 90-2020, el perjudicado podrá

---

<sup>16</sup> Guía sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico, (3 de febrero de 2021) Avisos, Prensa - Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

escoger entre tramitar su reclamación siguiendo el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales), o mediante el procedimiento judicial ordinario. Énfasis suplido.

Un panel hermano tuvo la oportunidad de resolver una controversia similar, en el caso de **Carmen Rivera v Bath and Body Works**, KLAN20220380. En el mismo, no procedió la desestimación de la querrela pues la misma era susceptible a ser enmendada debido a que la empleada querellante posteriormente acreditó el cumplimiento con el artículo 10 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*, y había alegado en su escrito de oposición a la moción de desestimación que había agotado los remedios internos y los métodos alternos de mediación de conflictos.

C.

En el ámbito laboral, la Ley Núm. 80, *supra*, se aprobó con el fin de proteger al empleado de no ser despedido de su empleo sin una causa que lo justifique. **Es decir, la Ley Núm. 80, *supra*, protege al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo, y desalienta este tipo de despido al imponer al patrono el pago de una indemnización conocida como la mesada.** *Nieves Cruz v. U.P.R.*, 151 DPR 150, 158-159 (2000). En virtud de su propósito reparador, esta ley siempre debe interpretarse de forma liberal y favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

Ahora bien, en su Artículo 2, la Ley Núm. 80, *supra*, especifica las circunstancias bajo las cuales un despido se considera justificado, en lo pertinente: (a) el patrón de conducta impropia o desordenada del empleado; (b) la actitud del empleado de no rendir su trabajo de forma eficiente, o de realizarlo tardía y negligentemente, o en detrimento de las normas de calidad del producto del cual se trate; (c) violación reafirmada del empleado a

las reglas y reglamentos razonables para el normal funcionamiento del establecimiento, siempre que haya obtenido una copia de éstas por escrito; entre otras. 29 LPRA sec. 185b.

Con respecto a la viabilidad de solicitar daños en conjunto con una reclamación por despido, en **Ramos Pérez v. Univisión**, 178 DPR 200, 222 (2010), el Tribunal Supremo expresó: “[a]nte un **despido es posible una reclamación en daños independiente a la Ley Núm. 80, supra, ‘si con el despido concurren otras actuaciones torticeras, que sean independientes al mismo’ y que demuestren otro fin**”. *Íd.*, pág. 227, citando a **Soc. de Gananciales v. Royal Bank de PR**, 145 DPR 178, 193 (1998).

Por su parte, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*, permite que un querellado solicite la desestimación de la reclamación presentada en su contra, cuando se configure alguna de las razones que allí se esbozan, entre ellas, cuando la querrela “deja de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio”. Al evaluar una moción de desestimación bajo dicho fundamento, el tribunal tomará como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda. Tales hechos son aquellos aseverados de manera clara y concluyente, y que de su faz no den margen a dudas. Además, las alegaciones hay que interpretarlas conjuntamente, de forma liberal y de la manera más favorable posible para la parte demandante. **Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.**, 174 DPR 409, 428-29 (2008).

De igual modo, es norma firmemente asentada que la demanda no debe desestimarse a menos que se desprenda con toda claridad y certeza que el querellante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Íd.* La desestimación es un pronunciamiento judicial que resuelve el pleito de forma

desfavorable para el querellante sin celebrar un juicio en su fondo o en los méritos.

**D.**

Nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que “en la interpretación de estatutos, es principio general que una ley de carácter especial debe prevalecer sobre cualquier otro precepto que sea de carácter general”. **Gautier Vega v Joaquín Sánchez**, 205 DPR 559, 579 (2020)

En materia de empleo el Tribunal Supremo ha expresado que “como regla general, ante una conducta de un patrono prevista y sancionada por una legislación especial de índole laboral, el empleado solo tendrá derecho al remedio que dicha ley disponga sin poder acudir al Art. 1802 de Código Civil” **Santiago Nieves v Braulio Agosto Motors**, 197 DPR 369 (2017) (énfasis añadido). Así mismo, ha expresado que el propósito es “evitar la doble compensación cuando una laboral concede al empleado un remedio a su agravio. Esta limitación aplica cuando un empleado reclama tanto remedios especiales como generales por la violación a una disposición de naturaleza laboral” Id.

Además, así mismo expresó que:

Al interpretar una ley especial de tipo laboral u obrero-patronal en el contexto del remedio solicitado, este Tribunal ha sido consistente en interpretar de manera restrictiva el estatuto. Esto es, nos hemos negado a aceptar la tesis de que el legislador dejó abierta la puerta a la utilización de algún otro remedio o causa de acción, provista por alguna ley general. **SLG Pagan-Renta v Walgreens**, 190 DPR 251, 260 (2014)

**E.**

Nuestra jurisprudencia contiene numerosos precedentes en que se ha declarado que la sociedad legal de gananciales es una entidad jurídica separada y distinta de los cónyuges que la componen. La misma “no absorbe la personalidad individual de los cónyuges que la integran”. **Pagán Rodríguez v. Registradora**, 177

DPR 522, 542 (2009). Cónsono con ello, es una entidad económica familiar *sui generis* que no tiene el mismo grado de personalidad jurídica que las sociedades ordinarias o entidades corporativas.

**Muñiz Noriega v. Muñoz Bonet**, 177 DPR 967, 978 (2010).

En lo que aquí concierne, el Art. 520, 31 LPRA sec. 6981, anteriormente el Artículo 1308 del Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 3661 establece que son responsabilidad primaria de la sociedad de gananciales las cargas y gastos que se originen por alguna de las siguientes causas:

Son responsabilidad primaria de la sociedad de gananciales las cargas y gastos que se originen por alguna de las siguientes causas:

- (a) el sostenimiento de la familia, la alimentación y la educación de los hijos comunes, y de los propios de cada cónyuge;
- (b) las atenciones de previsión que son parte del derecho de alimentos, siempre que se acomoden a los usos y a las circunstancias ordinarias de la familia;
- (c) la adquisición, la conservación y el disfrute de los bienes comunes y gananciales;
- (d) la administración y la conservación ordinaria de los bienes privativos de cualquiera de los cónyuges; (e) la explotación regular de las empresas comunes o el desempeño de la profesión, el arte o el oficio de cada cónyuge; y
- (f) las deudas y las obligaciones contraídas durante la vigencia de la sociedad por cualquiera de los cónyuges.

En cuanto a las deudas contraídas antes del matrimonio, el Artículo 522, 31 LPRA sec. 6983, dispone que:

La sociedad de gananciales no es responsable del pago de las deudas contraídas por cualquiera de los cónyuges antes de su vigencia, ni de las multas y las condenas pecuniarias que se les impongan por actos personales que no benefician ni aprovechan el caudal común. Sin embargo, si el cónyuge deudor no tiene capital propio o este es insuficiente, el pago de las deudas contraídas por él con anterioridad a la vigencia de la sociedad y el de las multas y condenas que se le impongan durante su vigencia puede repetirse subsidiariamente contra los bienes comunes y gananciales, después de cubiertas las responsabilidades principales de la sociedad. Corresponde a la sociedad demostrar la existencia y la exigibilidad de las obligaciones preferentes. La sociedad de gananciales conserva contra el cónyuge obligado un crédito por las cantidades satisfechas. Este crédito puede hacerse efectivo al momento de la liquidación de la sociedad.

Interpretando el entonces vigente Artículo 1310, 31 LPRA sec. 3663 que antecede el Art. 522, *supra*, dicha disposición, en **SLG Báez-Casanova v. Fernández**, 193 DPR 192, 198 (2015), nuestro alto foro indicó que:

La atribución de personalidad jurídica propia a la Sociedad Legal de Gananciales persigue un propósito dual. Por un lado, pretende proteger los respectivos patrimonios particulares de cada cónyuge; mientras que, por otro, **constituye una fuente subsidiaria** para los acreedores de los cónyuges en cuanto a aquellas deudas privativas contraídas antes del matrimonio **o las multas o condenas impuestas a uno de ellos durante la vigencia de éste**. Véase, Art. 1310 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3663. Es decir, la Sociedad Legal de Gananciales responderá subsidiariamente, **y previa excusión de bienes**, por aquellas deudas de carácter privativo en las que incurran los cónyuges. [Énfasis nuestro]

Por tanto, según las disposiciones del referido Artículo 1308, *supra*, cuando uno de los cónyuges **no tenga bienes propios con que responder** de una condena pecuniaria, **o [e]stos sean insuficientes para ello, es que se podrá repetirse contra los bienes pertenecientes a la sociedad de gananciales**, previa excusión de los bienes privativos del cónyuge legalmente responsable. **Rosario v. Distribuidora Kikuet**, 151 DPR 634, 646 (2000); **Quiñones López v. Manzano Pozas**, 141 DPR 139 (1996). En otras palabras, la sociedad **no es la obligada al pago**, pero cuando median intereses legítimos, hay acreedores que no deben perder sus créditos, hay que reparar un mal o un daño, o indemnizar un perjuicio, y la ley, ante la carencia de bienes privativos del cónyuge deudor o responsable, y la existencia de gananciales sobrantes, ordena el pago, la reparación o la indemnización que procedan a costa de la sociedad. **Núñez Borges v. Pauneto Rivera**, 130 DPR 749, 758 (1992). **Es decir, la atribución de responsabilidad se hará conforme a los hechos que motiven la condena. Lugo Montalvo v. González Mañón**, 104 DPR 372, 378



(1975). **En virtud de ello se ha reconocido que, si la acción o gestión aprovecha económicamente la masa ganancial, la responsabilidad también será de cargo de dichos bienes. *Núñez Borges v. Pauneto Rivera*, supra, a la pág. 757.**

En fin, en los casos en que la responsabilidad se determine que es personal y se le imponga a uno de los cónyuges el pago de una condena y haya que repetir contra los bienes de la sociedad legal de gananciales; hay que probar que el cónyuge responsable de la acción civil no tiene bienes con qué responder o que [e]stos son insuficientes, y que la sociedad legal de gananciales cuenta con bienes suficientes para responder por sus obligaciones. ***Núñez Borges v. Pauneto Rivera*, supra, a la pág. 759; *Cruz Viera v. Registrador*, 118 DPR 911 (1987).**

En cuanto al contexto laboral, el Tribunal Supremo, resolvió:

Aunque los alegados actos del señor Mangual surgen mientras ocupaba un cargo dentro de la empresa de la cual era empleada la querellante, en el lugar de trabajo, durante horas laborales, y su empleo es para beneficio de la sociedad legal de gananciales, **es claro que su acción intencional de hostigar sexualmente a una empleada en nada beneficia a la sociedad de bienes gananciales ni adelanta los fines del matrimonio, por lo que las consecuencias económicas no deben pesar sobre todo el patrimonio familiar.** Cualquier responsabilidad que pueda tener la sociedad legal de gananciales ha de ser de forma subsidiaria, previa excusión de los bienes propios del cónyuge culpable, según exige el Art. 1310 del Código Civil, supra, y en todo caso, después de que haya recaído sentencia final y firme en contra del mencionado cónyuge. **Es en la etapa de ejecución de sentencia dictada, cuando el cónyuge inocente tendrá derecho a ser incluido en la correspondiente solicitud de ejecución de sentencia. *Rosario v. Distribuidora Kikuet*, supra.**

### III.

En el caso de marras, el peticionario imputó tres errores al TPI por no desestimar, bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, supra, varias causas de acción.

Examinada la petición de *certiorari* a tenor con la Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil, supra, R. 52.1 y la Regla 40 del

Reglamento de Apelaciones, *supra*, R. 40, procede expedir el auto de *certiorari*, por tratarse de un asunto relacionado a una moción de carácter dispositivo y la determinación del foro primario fue dictada por un tribunal sin jurisdicción. Por lo cual, procedemos a resolver.

En el primer error, los peticionarios argumentan que según la Ley 90-2020, *supra*, el demandante estaba obligado a acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos previo a la presentación de una causa de acción en el tribunal y el no hacerlo privaba de jurisdicción al TPI. De una simple lectura de la Ley 90-2020, *supra*, y la Guía sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico del Departamento del Trabajo se desprende palmariamente que la parte recurrida debió presentar evidencia acreditativa de que cumplió con dicho trámite previo a radicar la querrela ante el TPI. El recurrido no presentó dicha evidencia e incluso argumentó que no tenía que cumplir con tal requisito. Por lo tanto, al no agotar el trámite administrativo procedía que el TPI desestimara, sin perjuicio, la causa de acción bajo la Ley 90-2020, *supra*, por falta de jurisdicción sobre la materia.

En el segundo error, los peticionarios argumentan que el TPI debió proceder con la desestimación de la causa de acción sobre los Artículos 1536 y 1538 del Código Civil, *supra*, debido a que las leyes especiales laborales, Ley 90-2020, *supra*, y Ley 80-1976, *supra*, ya contemplan el resarcimiento de daños que se solicitan en las alegaciones de la demanda. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que “como regla general, ante una conducta de un patrono prevista y sancionada por una legislación especial de índole laboral, el empleado solo tendrá derecho al remedio que dicha ley disponga sin poder acudir al Art. 1802 de Código Civil” **Santiago Nieves v Braulio Agosto Motors**, *supra*. Adviértase que el actual Art. 1536 del Código Civil, *supra*, sustituyó el entonces vigente Art. 1802 de dicho Código. De igual manera estableció que al interpretar una ley

especial de tipo laboral en el contexto del remedio solicitado han sido consistentes en interpretar de manera restrictiva el estatuto y negándose a aceptar que el legislador dejó la puerta abierta a otros remedios o causas de acción, provista por alguna ley general. **SLG Pagan-Renta v Walgreens**, supra. Por lo tanto, ante la existencia de legislación especial laboral que atiende los hechos que se alegan en la demanda y que de las alegaciones no surge hecho alguno que pudiera crear una causa de acción individual bajo estos artículos contra las peticionarias Corujo y Vélez, tenía que prevalecer el principio de especialidad de las leyes. El TPI debió desestimar las causas de acción bajo los Artículos 1536 y 1538 del Código Civil, supra.

En el tercer y último error, el peticionario argumenta que el TPI debió desestimar las causas de acción contra Corujo y las sociedades legales de gananciales demandadas al no ser partes apropiadas y no responder individualmente bajo las leyes laborales incoadas en la demanda. En su argumento hace referencia exclusivamente a las causas de acción presentadas bajo la Ley 90-2020, supra. Toda vez que dichas causas de acción deben desestimarse para que se siga el trámite de remedios contemplados en la ley, no procede atender dicho argumento pues el TPI carece de jurisdicción, en esta etapa de los procedimientos, para atenderlo.

En cuanto a la causa de acción individual contra Corujo, queda claro que la responsabilidad que impone la Ley Núm. 80-1976, supra, es exclusivamente al patrono. Corujo se desempeña como Directora de Recursos Humanos y de las alegaciones de la demanda no se desprende ningún hecho que, de tomarse como cierto, pueda considerar que de paso a una reclamación individual. Por lo tanto, actuando la Sra. Corujo como oficial representante del patrono el TPI debió desestimar la causa de acción individual contra su persona.

De un análisis objetivo, sereno y cuidadoso de los escritos de las partes, sus alegaciones, expediente y el derecho aplicable surge palmariamente que el TPI debió desestimar (i) la causa de acción bajo la Ley Núm. 90-2020, supra, por falta de jurisdicción sobre la materia, (ii) la acción personal contra Corujo y Vélez bajo la Ley 80-1976, supra y (iii) las causas de acción en daños a tenor con los Artículos 1536 y 1538 del Código Civil, supra.

Las demás causas de acción deben seguir el trámite dispuesto por el TPI.

#### IV.

Por los fundamentos expuestos, se *expide* el auto de *certiorari* y se *modifica* la *Resolución* recurrida. Se desestima, sin perjuicio, la causa de acción bajo la Ley 90-2020, supra, y las alegaciones subsidiarias atinentes a la referida ley. Se desestima además la causa de acción contra Vélez y Corujo bajo la Ley 80-1976, supra, así como las reclamaciones bajo los Artículos 1536 y 1538, supra, del Código Civil.

Las demás causas de acción seguirán el trámite dispuesto por el TPI. Se devuelve el caso para la continuación de los procedimientos de conformidad a lo aquí resuelto.

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