

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL XII

MARILYN MEDINA FIGUEROA		Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala Superior de Ponce
Apelante	TA2026AP00774	
v.		Civil Núm. PO2025CV00946(605)
LK AUTOS, LLC, H/N/C - HYUNDAI DE PONCE; LT AUTOS LLC H/N/C TOYOTA MONUMENTAL DE PONCE		Sobre: Reclamación Laboral/Discrimen y por Represalias; Despido Injustificado Procedimiento Sumario (Ley 2)
Apelada		

Panel integrado por su presidente el Juez Bonilla Ortiz,
el Juez Adames Soto y la Jueza Álvarez Esnard.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2026.

Comparece ante nos la Sra. Marilyn Medina Figueroa (señora Medina o “la apelante”) y nos solicita que revisemos una *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce, notificada el 10 de julio de 2026. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Desestimación* instada por LK Autos, LLC, h/n/c - Hyundai de Ponce; LT Autos LLC, h/n/c Toyota Monumental de Ponce (parte apelada), únicamente en cuanto a la causa de acción de discrimen por razón de sexo.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, **CONFIRMAMOS** la *Sentencia Parcial* apelada.

I.

El 9 de abril de 2025, la señora Medina presentó una *Querella* contra la parte apelada por despido injustificado (Ley Núm. 80); discrimen por sexo (Ley

Núm. 69); penalidad por discrimen (Ley Núm. 100); represalias (Ley Núm. 115) y honorarios de abogado (Ley Núm. 402) al amparo de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq*, mejor conocida como *Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales* (Ley Núm. 2).¹ En esencia, alegó que trabajó para la parte apelada como Gerente General en el Municipio de Ponce desde el 6 de abril de 2015 hasta el 11 de abril de 2023, cuando presentó su carta de renuncia, por el terrible e insostenible trato hostil del que constantemente había sido objeto, por parte del Sr. John Long Kujovich (señor Long) -Presidente y "*Chief Executive Officer*" (CEO)- de Toyota Monumental y Hyundai de Ponce. Añadió que, dichas actuaciones se manifestaron en los siguientes actos: al excluirla en la toma de decisiones; poniendo en entredicho su profesionalismo e integridad como ser humano frente a los empleados que supervisaba; a su vez, que le había quitado todos los accesos, incluyendo el acceso a las cámaras de seguridad.

En síntesis, sostuvo que fue relevada de todas sus funciones, las cuales pasaron a ser delegadas a otra persona que había sido contratado para ofrecer alegados "servicios profesionales", sin embargo, estaba realizando todas y cada una de las funciones de Gerente General. Asimismo, esbozó que había sido discriminada por sexo al ser despojada de sus funciones y siendo otorgadas a un varón, a quien incluso le pagaban más. Por lo tanto, concluyó que los alegados actos constituyeron un despido constructivo.

¹ *Querella*, entrada núm. 1 en el Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC).

El 19 de abril de 2025, la parte apelada presentó su *Contestación a la Querella*.² En esta, negó la mayoría de las alegaciones en su contra. No obstante, como parte de sus defensas afirmativas, sostuvieron que la apelante se había negado a ejercer sus funciones a cabalidad, a pesar de habersele solicitado por su supervisor inmediato. En lugar de acatar las órdenes y directrices lícitas del señor Long, la señora Medina decidió renunciar. A su vez, que había renunciado de manera libre y voluntaria sin que mediasen circunstancias que la forzasen a renunciar. Asimismo, que no incurrieron en acción discriminatoria alguna, tampoco medió ánimo de represalias.

Luego de varias incidencias procesales, el 12 de agosto de 2025, la parte apelada presentó una *Solicitud de Desestimación Parcial al amparo de la Regla 10.2*.³ Mediante la cual, sostuvo que procedía la desestimación de la *Querella* por haberse presentado más de un año después de haber hecho efectiva su renuncia. A su vez, que la *Querella* carecía de hechos específicos, verificables y articulados que permitiesen identificar una modalidad concreta de discrimen por sexo. Alegó que, la apelante se limitó a expresiones genéricas, las cuales no cumplía con el estándar de alegación requerido por la jurisprudencia vigente. Añadió que, ni siquiera detalló actos concretos que pudieran implicar animus discriminatorio por parte los apelados.

El 2 de septiembre de 2025, la señora Medina presentó *Moción Urgente en Oposición a Moción de*

² *Contestación a la Querella*, entrada núm. 9 en SUMAC.

³ *Solicitud de Desestimación Parcial al amparo de la Regla 10.2*, entrada núm. 21 en SUMAC.

*Desestimación radicada por la Parte Querellada.*⁴ De entrada, planteó que el plazo prescriptivo fue interrumpido a tiempo mediante una reclamación extrajudicial enviada el 9 de abril de 2024. Asimismo, sostuvo que los actos discriminatorios y de represalia constituyen daños continuos o sucesivos, por ello, el término para reclamar debe ser contado desde el resultado definitivo o fecha del despido constructivo. Finalmente, arguye que existen controversias reales de hechos materiales e intención que requieren evaluación de credibilidad. Por ello, solicitó que no se resolviera el caso por la vía sumaria y se permitiera la continuación del descubrimiento de prueba.

Evaluada las mociones de las partes, el 10 de julio de 2026, el foro primario notificó la *Sentencia Parcial* apelada, en la cual declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Desestimación* presentada por los apelados, únicamente en cuanto a la causa de acción de discrimen por razón de sexo.⁵ Por lo tanto, desestimó la causa de acción de discrimen por razón de sexo al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*. No obstante, declaró *No Ha Lugar* la solicitud de desestimación por prescripción y represalias.

En esta concluyó que, la querella había sido presentada dentro del término correspondiente a la causa de acción que se reclamó, por lo que, no estaba prescrita. De otra parte, en cuanto a la reclamación por alegado discrimen por sexo, determinó que la señora Medina no mencionó hechos ocurridos que pusieran en posición al Tribunal para que pudiera establecer la

⁴ *Moción Urgente en Oposición a Moción de Desestimación radicada por la Parte Querellada*, entrada núm. 23 en SUMAC.

⁵ *Sentencia Parcial*, entrada núm. 32 en SUMAC.

existencia de dicha causa de acción. Indicó que, la apelante se limitó a indicar que “[a]l momento de su despido la querellante había realizado unas comunicaciones al patrono, quien discriminando por sexo despojo a la querellante de sus funciones y se las otorgó a un varón, al cual además le pagaba más dinero que el pagado a la querellante”. Por ello, señaló que procedía la desestimación de la causa de acción, al no poner en posición al Tribunal sobre los hechos que sustentaran su reclamo.

Inconforme, el 20 de julio de 2026, la apelante presentó el recurso de epígrafe en el cual planteó el siguiente señalamiento de error:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA DE PUERTO RICO, SALA SUPERIOR DE PONCE AL DETERMINAR: (A) CON TOTAL INCORRECCIÓN, QUE NO HABÍA CAUSA DE ACCIÓN POR DISCRIMEN POR RAZÓN DE SEXO LO CUAL PROVOCA QUE NO SE GARANTICE UNA SOLUCION JUSTA DE LOS PROCEDIMIENTOS E INCURRIENDO EN UN ERROR MANIFIESTO PORQUE NO APLICA LA LEGISLACIÓN PROTECTORA DEL TRABAJO RELACIONADA CON EL DISCRIMEN POR RAZON DE SEXO Y POR NO HABERLA APLICADO SE REALIZÓ CON TOTAL INEXACTITUD.

El 12 de agosto de 2026, emitimos una *Resolución* en la cual le concedimos a la parte apelada el término dispuesto en el Reglamento de este Tribunal, 4 LPRA Ap. XXII-B, R.22, para presentar su alegato.

El 18 de agosto de 2026, los apelados presentaron su *Oposición a Recurso de Apelación*.

Contando con la comparecencia de todas las partes, procedemos a atender el recurso de epígrafe. Veamos.

II.

-A-

Nuestro esquema procesal no exige requisitos complicados para la redacción de una acción judicial. *Rivera Candela v. Universal Insurance Company*, 214 DPR

1007 (2024); *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 40 (2020). A esos fines, la Regla 6.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 6.1, regula los elementos concernientes a las alegaciones, a saber: (1) una relación sucinta y sencilla de los hechos demostrativos de que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio, y (2) una solicitud del remedio a que crea tener derecho. Podrán, también, ser solicitados remedios alternativos o de diversa naturaleza. 32 LPRA Ap. V, R. 6.1.

Basta redactar una información inicial escueta de los hechos pues las alegaciones serán ampliadas “como resultado de los procedimientos posteriores de descubrimiento de prueba.” *Rivera Candela v. Universal Insurance Company*, supra; citando a J.A. Echevarría Vargas, *Procedimiento Civil Puertorriqueño*, 3a ed. Rev., Bogotá, Ed. Nomos, S.A., 2023, pág. 92. Lo esencial es notificar a la parte adversa, a grandes rasgos, sobre cuáles son las reclamaciones en su contra para que pueda comparecer si así lo desea. *Torres, Torres v. Torres Serrano*, 179 DPR 481, 501 (2010); *Sánchez v. Aut. de los Puertos*, 153 DPR 559, 569-570 (2001).

No obstante, cuando la reclamación judicial instada carezca de alegaciones específicas o suficientes, la parte adversa tiene el derecho de solicitar la desestimación a tenor con la Regla 10.2(5) de Procedimiento Civil, supra, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2(5). Véase, además: *Eagle Security Police, Inc. v. Dorado*, 211 DPR 70, 83 (2023). En específico, el precitado inciso reglamentario dispone que procede la desestimación por dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. 32 LPRA Ap. V, R. 10.2(5). Ahora bien, como norma general, no procede

la desestimación salvo se deduzca con toda certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *El Día, Inc. v. Mun. de Guaynabo*, 187 DPR 811, 821 (2013); *Consejo Titulares v. Gómez Estremera*, 184 DPR 407, 423 (2012).

En estos casos, el tribunal tiene el deber de interpretar las alegaciones de manera conjunta y liberalmente a favor de la parte demandante para facilitar el amparo judicial. *Eagle Security Police, Inc. v. Dorado*, supra, pág. 85. Particularmente le compete “ponderar si, a la luz de la situación más favorable al demandante y resolviendo toda duda a su favor, la demanda es suficiente para establecer una reclamación válida.” *Íd.* Ello evita que un litigante quede privado de su día en corte, que es una medida procedente solo en casos extremos. *Costas Elena y otros v. Magic Sport y otros*, 213 DPR 523 (2024); citando a R. Hernández Colón, *Derecho Procesal Civil*, 6ta ed., San Juan, LexisNexis, 2017, pág. 307.

Conviene señalar que, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso *Acquisitions, LLC v. Municipio de Yabucoa*, 210 DPR 384, 397 (2022), discutió el examen aplicable a las mociones fundamentadas en la insuficiencia de las alegaciones:

[A]l interpretar de manera conjunta las citadas Reglas 6.1 y 10.2, podemos colegir que cuando se pretende desestimar la totalidad de una demanda que solicita remedios alternativos, se debe examinar si las alegaciones sustentan la concesión de dichos remedios. Es decir, como las alegaciones pretenden bosquejar las distintas reclamaciones y proveer a cada una de ellas unos remedios, una moción de desestimación sobre la totalidad de la demanda debe mover la conciencia del juzgador a concluir que, si al dar por

cierto las alegaciones bien hechas, no existe remedio al que la parte tenga derecho. El juzgador deberá auscultar, en ese sentido, si la parte demandante no tiene derecho alguno a que se ventile el pleito, ya sea al amparo del remedio principal o del alternativo.

Una vez el juzgador analice ponderadamente que, de manera principal o en la alternativa, no existe remedio alguno en derecho, se encontrará en posición para decidir si desestima total o parcialmente una demanda. *La Comisión de los Puertos de Mayagüez v. González Freyre*, 211 DPR 579, 615 (2023). Si luego comprende que no se cumple con el estándar de plausibilidad, entonces debe desestimar la acción judicial, pues no puede permitir que proceda una demanda insuficiente bajo el pretexto de que se probarán las alegaciones conclusorias con el descubrimiento de prueba. *Costas Elena v. Magic Sport Culinary Corp.*, supra; citando a R. Hernández Colón, *Derecho Procesal Civil*, supra, pág. 307. En cambio, si concluye que las alegaciones cumplen con el estándar de suficiencia le corresponde denegar la petición de desestimación.

-B-

Como cuestión de umbral, el Artículo II, Sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley, por lo cual, proscribe el discrimen por motivo de sexo, *inter alia*. Art. II, Sec. 1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1.

A tenor con este y otros preceptos constitucionales, la práctica de discriminar por razones de sexo ha sido proscrita en el ámbito laboral mediante la adopción de varias leyes tales como, la Ley Núm. 17

de 22 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155, *et seq* (Ley Núm. 17) la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA sec. 1341, *et seq* (Ley Núm. 69) y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq* (Ley Núm. 100).

La Ley Núm. 100, *supra*, fue aprobada con el propósito de ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. El estatuto prohíbe que un patrono despidan, suspenda o discrimine contra un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Su propósito no es otro que la erradicación de las prácticas discriminatorias en el empleo propiciando así mayor igualdad de oportunidades en el empleo. *Mestres v. Dosal*, 173 DPR 62, 69 (2008).

Esta ley igualmente establece una presunción a favor del empleado despedido que presenta su caso. Ahora bien, la presunción establecida es para facilitarle al empleado el probar su caso, no para relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones. *SLG v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774 (2000). Así las cosas, la Ley Núm. 100 contiene una presunción que, unida al concepto de caso *prima facie*, establece un esquema procesal que nuestro Tribunal Supremo ha descrito como sigue:

1. El empleado deberá presentar prueba, primero, de que hubo un despido o acto perjudicial: segundo, que la acción se realizó sin justa causa, y tercero, algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen según la cual reclama. Una vez el empleado cumple con esta primera etapa

procesal, surge la presunción de discrimen del Art. 3 sin que tenga que probar el acto discriminatorio directamente. En esta etapa, el peso de la prueba cambia y recae sobre el patrono. Si el patrono no presenta prueba suficiente para rebatir la presunción, se entenderá que el empleado ha probado su caso. [...]

2. Sin embargo, para defenderse y así rebatir esta presunción, el patrono tiene varias alternativas. Éste puede presentar prueba que derrote el hecho básico: esto es, que el despido fue justificado o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos. [...]

3. Una vez el patrono rebate la presunción de discrimen, y sólo en este caso, el trabajador debe continuar su caso sin el beneficio probatorio de la presunción; esto es, presentar evidencia concreta que pruebe que realmente hubo discrimen. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 815-816 (2009); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222-223 (2010).

Por otra parte, la Ley Núm. 69, conocida como la *Ley para Promover la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo*, 29 LPRA sec. 1321, et seq, prohíbe las represalias por discrimen por razón de sexo y establece como práctica ilegal el que un patrono "suspenda, rehúse emplear, o despida" a cualquier empleado por razón de su sexo. *Íd.* Según surge de su Exposición de Motivos, la intención explícita de la Ley Núm. 69, "es garantizar la igualdad de derecho al empleo tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de los que promueven el discrimen." Al igual que el origen de la prohibición constitucional sobre discrimen por razón de sexo, tuvo como norte, "reconocer el advenimiento de la mujer a la plenitud del derecho y a la igualdad de oportunidades con el hombre", asimismo la Ley Núm. 69 expresamente tuvo el objetivo de, "requerir el estricto cumplimiento del derecho de la mujer a tener igualdad en el empleo y que no se

discrimine por razón de su sexo.” *Ex parte AAR*, 187 DPR 835, 865-866 (2013); Exposición de Motivos de la Ley 69. Añádase que el Artículo 2 de la Ley Núm. 69 define el concepto “por razón de sexo” de la siguiente manera:

Incluye, pero no se limita, debido a o en base de embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas; y las mujeres afectadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo, incluyendo el recibir beneficios bajo los programas de beneficios marginales, como otras personas que no estén afectadas del mismo modo, pero que sean similares en su habilidad o inhabilidad para trabajar. 29 LPRA sec. 1322.

Cabe destacar, que similarmente la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, mejor conocida como la *Ley de Represalias*, 29 LPRA sec. 194, *et seq*, crea una causa específica de acción sobre daños y perjuicios contra cualquier patrono que discrimine contra algún empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante algún foro legislativo, judicial o administrativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007).

III.

En el caso de autos, la señora Medina alega que incidió el foro primario al desestimar la causa de acción de discrimen por razón de sexo. Sostiene que, lo único que tenía que demostrar era que: (1) empleados del sexo opuesto reciben salarios diferentes; (2) los empleados realizan un trabajo igual en puestos que requieren igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad; y (3) los trabajos se llevan a cabo bajo condiciones laborales similares. Esboza que era suficiente el haber alegado que al momento de su despido había sido discriminada por sexo, al haber sido despojada de sus funciones y

otorgárselas a un varón, al cual además le pagaban más dinero. Por ello, reitera que dicha alegación era el estándar mínimo necesario para determinar un caso *prima facie* de discrimen por razón de sexo, en su componente de discrimen salarial.

Por su parte, los apelados alegan que, en ninguna parte del recurso la señora Medina demuestra que la *Querella* cumple con el requisito procesal de alegar hechos suficientes que, aceptados como ciertos, establecieran una reclamación plausible por discrimen por razón de sexo. Arguyen que, las manifestaciones que realizó la apelante en la *Querella* son meras conclusiones jurídicas, desprovistas de hechos específicos que permitiesen inferir razonablemente una actuación discriminatoria, por lo que, incumplió con los requisitos mínimos de suficiencia que exige la ley.

Del expediente ante nuestra consideración se desprende que, el 9 de abril de 2025, la apelante presentó una *Querella* contra LK Autos, LLC, h/n/c - Hyundai de Ponce; LT Autos LLC, h/n/c Toyota Monumental de Ponce en la que reclamó despido injustificado; discrimen por sexo; penalidad por discrimen; represalias; y honorarios de abogado. No obstante, los apelados presentaron una *Solicitud de Desestimación Parcial al amparo de la Regla 10.2*, en esencia, sostuvieron que la causa de acción de discrimen por razón de sexo no cumplía con el estándar de alegación requerido por la jurisprudencia vigente, puesto que, la apelante se había limitado a expresiones genéricas. Añadió que, ni siquiera detalló actos concretos que pudieran implicar un animus discriminatorio. Posteriormente, el 2 de septiembre de 2025, la apelante presentó su

correspondiente oposición. Sin embargo, el 10 de julio de 2026, el foro primario declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Desestimación* presentada por los apelados, únicamente en cuanto a la causa de acción de discrimen por razón de sexo.

Luego de evaluar el expediente ante nuestra consideración, concluimos que el foro apelado actuó correctamente al declarar *Ha Lugar* la moción de desestimación, en cuanto a la causa de acción de discrimen por razón de sexo.

Una evaluación ponderada de las alegaciones incluidas en la *Querella* relacionadas a la causa de acción sobre discrimen por razón de sexo, refleja la ausencia de hechos específicos y suficientes que logren configurar una causa de acción bajo las leyes invocadas. La apelante se limitó en su *Querella* a exponer de forma general que había sido discriminada por la parte apelada, al haber sido despojada de sus funciones y otorgárselas a un varón. No obstante, no se desprende de las alegaciones eventos específicos que evidencie el alegado discrimen por razón de sexo. Asimismo, resulta relevante señalar que la propia carta enviada por la señora Medina a la parte apelada sobre el alegado despido constructivo omitió cualquier reclamo relativo al discrimen por razón de sexo.

Conforme establece nuestro ordenamiento jurídico, está prohibido que un patrono discrimine en contra de un empleado por, entre otras razones, su sexo. No obstante, para poder prevalecer, la parte perjudicada está llamada a establecer un caso *prima facie* en el que exponga que fue objeto de algún despido o acto perjudicial, sin justa causa, ello a la luz de algún hecho base que lo ubique

dentro de alguna modalidad de discrimen de las estatuidas. Ley Núm. 100, *supra*. Una vez cumple con dicho esquema evidenciario, activa una presunción a favor de sus alegaciones, recayendo sobre el patrono la obligación de rebatir la legitimidad de la misma.

Consecuentemente, el foro primario no abusó de su discreción ni erró al concluir que la señora Medina en su *Querella* no puso al Tribunal ni a la parte apelada en posición de evaluar la causa de acción de discrimen por sexo. Aun así, la desestimación dejó inalteradas las demás causas de acción.

Por consiguiente, la apelante no logró demostrarnos que la determinación del foro *a quo* fuera una errada en Derecho o que hubo pasión, prejuicio o parcialidad en su determinación, por ello, confirmamos la *Sentencia Parcial*.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, **CONFIRMAMOS** la *Sentencia Parcial* apelada.

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