

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Carmen E. Reyes Cobián Peticionaria v. Autoridad de los Puertos de Puerto Rico Recurrido	2026 TSPR 99 218 DPR ____
---	---

Número del Caso: CC-2024-0216

Fecha: 21 de septiembre de 2026

Tribunal de Apelaciones:

Panel Especial

Representante legal de la parte peticionaria:

Lcdo. José D. Díaz Cabán

Representantes legales de la parte recurrida:

Lcdo. Luis R. Román Negrón
Lcda. Valeria E. Calderón Irizarry

Materia: Derecho Laboral - La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico es un patrono bajo la Ley contra el Discrimen en el Empleo; la persona empleada debe presentar su reclamo ante el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial, previo a la presentación de una reclamación judicial bajo la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico.

Este documento está sujeto a los cambios y correcciones del proceso de compilación y publicación oficial de las decisiones del Tribunal Supremo. Su distribución electrónica se hace como un servicio público a la comunidad.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Carmen E. Reyes Cobián

Peticionaria

v.

CC-2024-0216

Autoridad de los Puertos de
Puerto Rico

Recurrido

La Jueza Presidenta ORONoz RODRÍGUEZ emitió la Opinión del Tribunal

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de septiembre de 2026.

En esta ocasión, debemos resolver si la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico (APPR) está exenta de la aplicación de la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 et seq. (Ley Núm. 100). Tras un análisis sosegado de la controversia ante nuestra consideración, pautamos que la APPR es un patrono según lo define la Ley Núm. 100.

Por otro lado, resolvemos que, por los hechos específicos de este caso, no aplica el requisito de agotamiento de remedios ante el patrono bajo la *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*, Ley Núm. 90-2020, según enmendada, 29 LPRA

sec. 3111 *et seq.* (Ley Núm. 90). Sin embargo, reafirmamos que, aun ausente un procedimiento administrativo ante el patrono, previo a presentar una reclamación judicial bajo la Ley Núm. 90, el empleado o la empleada debe presentar su reclamo ante el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial (Negociado de Métodos Alternos), tal como exige el Artículo 10 de la referida ley, 29 LPRA sec. 3120.

Para llegar a esta conclusión, revisamos una *Sentencia* del Tribunal de Apelaciones que desestimó cierta *Querella* que presentó la Sra. Carmen E. Reyes Cobián (señora Reyes Cobián), pues entendió que esta no agotó los remedios administrativos respecto a la Ley Núm. 90 y, además, que sus alegaciones eran insuficientes para justificar la concesión de un remedio bajo la Ley Núm. 100. Luego de analizar el expediente ante nuestra consideración y las normas legales aplicables, entendemos que el tribunal apelativo intermedio erró, por lo cual revocamos en parte su determinación y devolvemos el asunto al foro correspondiente para la continuación de los procesos. Veamos.

I.

El 21 de octubre de 2022 la señora Reyes Cobián presentó una *Querella* ante el Tribunal de Primera Instancia contra la APPR al amparo de la Ley Núm. 90 y la Ley Núm. 100.¹ Alegó que fungía como directora de la Unidad de Rescate Aéreo (URA)

¹ Presentó su reclamo bajo el procedimiento sumario laboral dispuesto en la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*, pero el foro primario luego ordenó que se tramitara por la vía ordinaria.

en el Aeropuerto de Isla Grande Luis Ribas Dominicci (Aeropuerto SIG), el cual era un puesto operacional e indispensable.² Según explicó, previo a desempeñar estas funciones, trabajó como bombera en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín (Aeropuerto LMM) desde el año 2012 y, en el año 2015, la trasladaron a SIG debido a un cambio en la administración del Aeropuerto LMM.³ Sostuvo que, desde su traslado al Aeropuerto SIG, experimentó un ambiente laboral hostil.⁴

Arguyó que, en el Aeropuerto SIG, fue desprovista continuamente de los equipos necesarios para ejecutar sus labores diarias. En particular, indicó que no tenía radio para comunicarse con el personal operacional del aeropuerto o inclusive un espacio de oficina adecuado, ya que operaba desde un vagón móvil que carecía de un baño para mujeres, de computadora, de teléfono y de conexión a internet. Adujo que sus superiores ignoraron las múltiples solicitudes formales que instó en cuanto a unos vehículos de rescate, al entrenamiento de empleados y a la compra de equipo de seguridad y primeros auxilios. Asimismo, manifestó que estos

² Señaló que posee estudios universitarios y múltiples adiestramientos especializados en el área de seguridad y rescate aéreo portuario, por lo que está altamente calificada para ejercer sus funciones. Además, indicó que sus evaluaciones de desempeño siempre fueron satisfactorias.

³ Los aeropuertos de Isla Grande Luis Ribas Dominicci (SIG) y Luis Muñoz Marín (LMM) están bajo la jurisdicción de la Autoridad de Puertos de Puerto Rico (APPR).

⁴ A modo de ejemplo, expresó que, durante el año de su traslado, la APPR celebró un proceso disciplinario ordinario de suspensión de empleo y sueldo por presuntamente ausentarse de forma injustificada, a pesar de registrar que sus ausencias se debieron a situaciones de salud. Informó que el caso se resolvió mediante un acuerdo transaccional en el que las partes acordaron que la APPR le pagaría a la Sra. Carmen Reyes Cobián (señora Reyes Cobián) por el periodo que estuvo suspendida y le devolvería las licencias o los beneficios que dejó de devengar durante ese periodo. Resaltó que, a la fecha de la presentación de la *Querella*, la APPR no había cumplido con el acuerdo.

realizaron comentarios impropios de corte machista y sexista, referentes a su estatura, su condición física y su orientación sexual.

La señora Reyes Cobián manifestó que el patrón de conducta había empeorado desde 2021, y que era constitutivo de hostigamiento laboral y de discrimen por razón de sexo y orientación sexual. Por ello, solicitó \$250,000 por concepto de daños y perjuicios y una suma igual al veinticinco por ciento (25%) del monto total que deba pagarse, por concepto de honorarios de abogado.

El 3 de noviembre de 2022 la APPR presentó su *Contestación a [la] Querella*. Aseveró que en 2019 la señora Reyes Cobián presentó una querella ante la Oficina de Recursos Humanos de la APPR sobre discrimen por género, la cual se desestimó el 7 de mayo de 2019 por carecer de fundamentos (Querella de 2019).⁵ Añadió que la señora Reyes Cobián no mencionó su orientación sexual en ese procedimiento, por lo que la APPR la desconocía. Además, aunque negó que ella careciera de un espacio laboral adecuado, pues tenía una oficina designada en el terminal del aeropuerto, explicó que su posición en la URA requería

⁵ En la querella, la señora Reyes Cobián alegó conducta discriminatoria en su contra por parte del Sr. Efraín Torres (señor Torres), Jefe de Rescate Aéreo. Adujo que le comunicó al señor Torres la necesidad de materiales y equipo para la Unidad de Rescate Aéreo (URA). Manifestó que este la discriminó por ser la única mujer en el equipo e ignoró sus solicitudes, aunque conocía que eran necesarias. Una semana luego de que presentó la querella, la APPR le envió una comunicación mediante la cual le informó que las alegaciones no se fundamentaban en violaciones a las normativas estatutarias y reglamentarias que regulaban las clasificaciones protegidas bajo la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 et seq. (Ley Núm. 100), sino que se fundamentaban en falta de comunicación entre los(as) empleados(as) de la URA.

que ella operara desde un vagón móvil para tener acceso directo al resto del funcionariado.

Ante esto, la APPR sostuvo que no violó los derechos de la señora Reyes Cobián y que los daños reclamados eran excesivos, exagerados e improcedentes, y que no tenía derecho a recibir honorarios de abogado.⁶ Entre sus defensas afirmativas expuso que no era un patrono para fines de la Ley Núm. 100.⁷ Por esa razón, solicitó que la *Querella* se declarara no ha lugar.

Posteriormente, la APPR compareció mediante una *Moción en solicitud de desestimación y/o que se dicte sentencia por las alegaciones*. Sostuvo que la señora Reyes Cobián no alegó hechos específicos de acoso laboral ni de discrimen y que no agotó los remedios administrativos antes de acudir al Tribunal de Primera Instancia, según requiere la Ley Núm. 90. Además, reiteró que no era un patrono para fines de la Ley Núm. 100. Por ello, solicitó que se desestimara con perjuicio la *Querella*.

⁶ Esto, pues arguyó que aplica la *Ley de Reclamaciones y Demandas contra el Estado*, Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, según enmendada, 32 LPRA sec. 3077 *et seq.*, bajo la cual solo procede el pago de honorarios de abogado si concurren ciertos requisitos, a saber, que: (1) un(a) empleado(a) le reclame a su patrono; (2) la reclamación surja al amparo de legislación laboral federal o local; (3) el empleador sea un patrono bajo la ley, y (4) se conceda la reclamación. Véase 32 LPRA sec. 3115.

⁷ Asimismo, la APPR arguyó que: (1) las alegaciones no justificaban la concesión de un remedio; (2) las alegaciones eran ambiguas, vagas y conclusivas; (3) las alegaciones no cumplían con el estándar de plausibilidad; (4) no se presentó prueba para sustentar las alegaciones según requiere la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*; (5) la reclamación estaba prescrita; (6) faltaba una parte indispensable; (7) no se agotaron los remedios según requiere la *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*, Ley Núm. 90-2020, según enmendada, 29 LPRA sec. 3112 *et seq.* (Ley Núm. 90); (8) faltaba un nexo causal; (9) aplicaba la inmunidad patronal; (10) la reclamación era frívola y temeraria, y (11) el tribunal carecía de jurisdicción.

En respuesta, la señora Reyes Cobián presentó una *Réplica a Moción de Desestimación* en la que arguyó que las alegaciones eran suficientemente claras y específicas; que la APPR es una corporación pública que opera como empresa privada, por lo que es un patrono para propósitos de la Ley Núm. 100, y que la Querella de 2019 tuvo el efecto de agotar los remedios administrativos.

La APPR presentó una *Réplica de la Autoridad de los Puertos a 'Réplica a moción de desestimación'* en la que reiteró los planteamientos que expuso en la *Contestación a [la] Querella*. Además, explicó que la Querella de 2019 no tuvo el efecto de agotar los remedios administrativos según exige la Ley Núm. 90, ya que se desestimó más de tres (3) años antes de que se presentara la Querella actual y versaba sobre hechos distintos.

El 12 de abril de 2023 el Tribunal de Primera Instancia emitió dos resoluciones. En la primera, refirió el caso al Negociado de Métodos Alternos y ordenó el archivo administrativo del asunto hasta tanto concluyera el trámite ante este foro. En la segunda, declaró no ha lugar la solicitud de dictar sentencia por las alegaciones, así como las solicitudes de desestimación que presentó la APPR, e hizo referencia a la primera *Resolución*, en la que refirió el asunto al Negociado de Métodos Alternos.

En desacuerdo, la APPR presentó una *Petición de certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones mediante la cual impugnó la resolución denegatoria de las solicitudes de dictar sentencia por las alegaciones y de desestimación.

Reiteró que no es patrono para propósitos de la Ley Núm. 100 y que la señora Reyes Cobián incumplió con el requisito de agotar remedios para efectos de la reclamación al amparo de la Ley Núm. 90. El Tribunal de Apelaciones le concedió a la señora Reyes Cobián un término de diez (10) días para que mostrara causa por la cual no debían expedir el recurso de *certiorari* y revocar el dictamen impugnado.

En el interín, tras recibir el referido, el Centro de Mediación de Conflictos (Centro), adscrito al Negociado de Métodos Alternos, presentó una *Moción Informativa* ante el Tribunal de Primera Instancia en la que sostuvo que del Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC) surgía que el caso estaba activo ante el Tribunal de Apelaciones e involucraba asuntos de derecho que escapaban su autoridad, por lo que estaba impedido de ejercerla.⁸ Por esa razón, devolvió el caso para que siguiera su curso ante los tribunales. No obstante, aseveró que la devolución no constituía una limitación a que el asunto se le refiriera nuevamente en el futuro.

Luego, la señora Reyes Cobián presentó su *Réplica en Oposición a Petición de Certiorari y Solicitud de Desestimación por falta de Jurisdicción*. Arguyó que el Tribunal de Apelaciones carecía de jurisdicción para atender

⁸ El Centro de Mediación de Conflictos (Centro) es una división del Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial. El Centro ofrece "la mediación como un servicio alternativo y gratuito en los tribunales". *Centros de Mediación de Conflictos*, PODER JUDICIAL DE PUERTO RICO, <https://poderjudicial.pr/iniciativas-y-proyectos/centros-de-mediacion-de-conflictos/> (última visita, 9 de noviembre de 2025).

el recurso, pues el caso estaba archivado administrativamente y la APPR acudía en revisión de la resolución que denegó la desestimación, mas no de la que ordenó el archivo. Además, reiteró que la APPR era un patrono bajo la Ley Núm. 100 y que agotó los remedios administrativos para efectos de su reclamación al amparo de la Ley Núm. 90, ya que el foro de instancia refirió el asunto al Negociado de Métodos Alternos. A raíz de esto, el Tribunal de Apelaciones le concedió un término de diez (10) días a la APPR para que expusiera su posición.

La APPR compareció mediante una *Moción en cumplimiento de orden* en la que indicó que el Negociado de Métodos Alternos canceló *motu proprio* la citación que había expedido y que del SUMAC surgía que el pleito estaba ante el Tribunal de Apelaciones. Argumentó, además, que el foro de instancia carecía de jurisdicción, ya que la señora Reyes Cobián no agotó los remedios ante el Negociado de Métodos Alternos. En la alternativa, sostuvo que el Negociado de Métodos Alternos no asumió jurisdicción sobre el asunto, pues estaba ante la consideración del foro apelativo intermedio.

El 1 de junio de 2023 el Tribunal de Apelaciones emitió una *Resolución* mediante la cual declaró no ha lugar la solicitud de desestimación por falta de jurisdicción que presentó la señora Reyes Cobián.

Posteriormente, el 26 de febrero de 2024 el foro apelativo intermedio emitió una *Sentencia* mediante la cual expidió el recurso de *certiorari*, revocó al Tribunal de Primera Instancia y desestimó con perjuicio la *Querella* de

la señora Reyes Cobián. Concluyó que las alegaciones respecto a los actos discriminatorios no cumplieron con el estándar necesario para la concesión de un remedio. Incluso, concluyó que la señora Reyes Cobián no demostró que la APPR y sus empleados conocían del patrón de acoso laboral al que fue sometida y, además, que incumplió con la doctrina de agotamiento de remedios que exige la Ley Núm. 90, pues no acudió ante el Negociado de Métodos Alternos. Sobre esto último, explicó que, aunque no era un requisito utilizar el proceso de mediación, sí lo era solicitarlo.⁹

En desacuerdo, el 12 de abril de 2024 la señora Reyes Cobián presentó el recurso de epígrafe. Reitera que el Tribunal de Apelaciones abusó de su discreción al no conceder la solicitud de desestimación, pues el Tribunal de Primera Instancia archivó el caso administrativamente cuando lo refirió al Negociado de Métodos Alternos. Además, sostiene que agotó remedios al presentar la Querella de 2019 y que la APPR es un patrono para propósitos de la Ley Núm. 100. En la alternativa, aduce que el Tribunal de Primera Instancia subsanó el defecto de falta de agotamiento de remedios al referir el asunto al Negociado de Métodos Alternos. Finalmente, plantea que la desestimación con perjuicio de la Querella fue una sanción drástica.

En su alegato, la APPR reitera que la señora Reyes Cobián incumplió con el requisito de agotamiento de remedios; que el referido del Tribunal de Primera Instancia

⁹ La señora Reyes Cobián solicitó oportunamente la reconsideración de la *Sentencia*, pero el foro intermedio la denegó.

no subsana este defecto, ya que no presentó un procedimiento administrativo previo ante la APPR, y que la APPR es una instrumentalidad íntimamente relacionada al gobierno central, por lo que, aunque está denominada como corporación pública, no opera de esa manera.

Con el beneficio de sus comparecencias, resolvemos.

II.

A. La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico

En el descargue de sus deberes, la Asamblea Legislativa creó la APPR a través de la *Ley de la Autoridad de Puertos de Puerto Rico*, Ley Núm. 125 de 7 de mayo de 1942, según enmendada, 23 LPRA sec. 331 *et seq.* En su Artículo 3(b), la ley dispone que la APPR “es y deberá ser una instrumentalidad gubernamental y corporación pública con existencia y personalidad legales separadas y aparte de las del Gobierno y de cualquiera de [sus] funcionarios[...]”. 23 LPRA sec. 333.

La ley habilitadora de la APPR es clara en cuanto a que esta es una corporación pública separada e independiente del gobierno de Puerto Rico. Íd. A esos efectos, dispone ampliamente sobre cuáles serán sus facultades:

Los propósitos de la [APPR] serán desarrollar y mejorar, poseer, funcionar y administrar cualquiera y todos los tipos de instalaciones de transporte y servicios aéreos y marítimos, así como el establecer y administrar sistemas de transportación colectiva marítima **por sí sola** o en coordinación con otras entidades gubernamentales, corporativas o municipales en, para y desde el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. (Negrilla suplida). 23 LPRA sec. 336.

Asimismo, tiene el poder de ejercer todos los derechos y poderes necesarios o convenientes para llevar a cabo sus facultades. Íd. A esos efectos, puede “emitir [...] y vender

sus propios bonos, y tenerlos en circulación". 23 LPRA sec. 342. Además, el Artículo 3(b) de la ley, *supra*, especifica que las "deudas, obligaciones, contratos, bonos, notas, pagarés, recibos, gastos, cuentas, fondos, empresas y propiedades de la [APPR], sus funcionarios, agentes o empleados" no le pertenecen al Estado. Es decir, la APPR goza de funciones fiscales independientes del Estado. Véase 23 LPRA sec. 346.

A su vez, el Artículo 6, *supra*, concede a la APPR la facultad de "formular, adoptar, enmendar y derogar aquellas reglas y [aquellos] reglamentos que fueren necesarios o pertinentes para ejercitar y desempeñar sus poderes y deberes". Este artículo también establece las capacidades de la APPR, entre ellas: demandar y ser demandada; adquirir, poseer y usar bienes raíces; "[t]ener completo dominio e intervención sobre cualquier empresa que adquiriera o construya [...]"; "[t]omar dinero a préstamo, hacer y emitir bonos de la [APPR] para cualquiera de sus fines corporativos [...]", y "[d]eterminar, fijar, alterar, imponer, y cobrar tarifas, derechos, rentas y otros cargos por el uso de las facilidades o servicios de la [APPR] [...]". Íd.

B. La protección contra el discrimen en el empleo

La Ley Núm. 100 se creó para proteger a los empleados y a las empleadas contra discrimenes por razón de raza, color, religión, sexo, origen o condición social, entre otras, por parte de sus patronos. Exposición de motivos, *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, (1959 Leyes de Puerto Rico 301). La

protección surge de conformidad con la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Art. II, sec. 1, Const. ELA [Const. PR], LPRA, Tomo 1. De esta manera, la Asamblea Legislativa concedió a los empleados y a las empleadas una causa de acción contra los patronos que violen sus derechos constitucionales, en particular, para penalizar el discrimen. Exposición de motivos, *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*. En su Artículo 4, la Ley Núm. 100 le concede jurisdicción original concurrente al Tribunal de Primera Instancia y al Tribunal Federal de Distrito para atender las causas de acción que surjan a su palio. 29 LPRA sec. 149.

Para propósitos de la Ley Núm. 100, un patrono es “[t]oda persona natural o jurídica que emplee obreros, trabajadores o empleados, y [e]l jefe, funcionario, gerente, oficial, gestor, administrador, superintendente, capataz, mayordomo, agente o representante de dicha persona natural o jurídica. **Incluirá [a] aquellas agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas**”. (Negrilla suplida). 29 LPRA sec. 151. Véase Rivera Torres v. UPR et al., 209 DPR 539, 549 (2022). No obstante, esta definición no especifica las agencias que incluye y las que excluye.

En el pasado hemos concluido que del Diario de Sesiones de la Asamblea Legislativa del 30 de marzo de 1959, en el que se discutió la aprobación de la Ley Núm. 100, surge que la intención legislativa fue incluir a aquellas personas

empleadas en el sector público cuyo patrono fuese una agencia o instrumentalidad del gobierno que operara como una empresa o un negocio privado con ánimo de lucro.¹⁰ Rivera Torres v. UPR et al., *supra*, pág. 552; Huertas v. Cía. Fomento Recreativo, 147 DPR 12, 19-20 (1998); Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala, 125 DPR 486, 509 (1990). En particular, excluyeron de la protección de la Ley Núm. 100 a los empleados y a las empleadas de: (1) la judicatura, (2) la policía, (3) el magisterio y (4) la Universidad de Puerto Rico. 12 (Parte II) Diario de Sesiones de la Asamblea Legislativa (Senado), 30 de marzo de 1959, pág. 6856. A través de los años hemos expandido nuestra interpretación respecto a cuáles son los organismos cuyos empleados y cuyas empleadas gozan de la protección de la Ley Núm. 100.

En A.A.A. v. Unión Empleados A.A.A., 105 DPR 437, 456 (1976), este Foro discutió ciertos criterios que se deben considerar a la hora de determinar si una corporación pública o instrumentalidad del gobierno opera como empresa privada; a saber: (1) si la Ley Núm. 345 de 12 de mayo de 1947, conocida como la *Ley de Personal del Estado Libre Asociado* (Ley Núm. 345-1947),¹¹ cubre a los empleados de la agencia;

¹⁰ En el debate para la aprobación de la Ley Núm. 100, el Sr. Negrón López discutió que las personas que fueran empleadas de las "agencias o instrumentalidades que operen como negocios o empresas privadas" quedarían protegidas por el referido estatuto. 12 (Parte II) Diario de Sesiones de la Asamblea Legislativa (Senado), 30 de marzo de 1959, pág. 685. También especificó que quedarían desprotegidas "las demás funciones del gobierno de Puerto Rico, que no estén incluidas en agencias o algún sistema de pensiones particular, como, por ejemplo, la Judicatura, la Policía, los Maestros, [y] la Universidad". *Íd.*, pág. 686.

¹¹ La *Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico*, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, 3 LPRA sec. 1301 et seq., derogó la referida *Ley de Personal del Estado Libre Asociado*, Ley Núm. 345 de 12 de mayo de 1947 (Ley Núm. 345-1947). Luego, esta primera quedó derogada por la *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en*

(2) si los servicios que presta la agencia los puede prestar una empresa privada; (3) si la agencia puede funcionar como una empresa o negocio privado; (4) si la agencia, de hecho, funciona como empresa o negocio privado; (5) el grado de autonomía fiscal que goza la agencia; (6) el grado de autonomía administrativa que goza la agencia; (7) si se cobra o no un precio o tarifas por el servicio que rinde; (8) si los poderes que le confiere la ley habilitadora se asemejan a aquellos de una empresa privada, y (9) si la agencia puede dedicarse a negocios lucrativos en el futuro. Íd., pág. 455. Además, concluimos que ningún criterio por sí solo era determinante para razonar que una instrumentalidad operaba como empresa privada. Íd., pág. 456.

En aquella ocasión, tras analizar los postulados respecto a la agencia concernida, determinamos que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados operaba como una empresa privada. A través de los años hemos utilizado estos requisitos para determinar qué corporaciones públicas constituyen patronos para propósitos de la Ley Núm. 100. En Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala, *supra*, pág. 509, resolvimos que los municipios no son patronos para propósitos de la Ley Núm. 100, pues estos operan con fines de servicio público y no constituyen una corporación pública. En un proceder similar, en Cardona v. Depto. Recreación y Deportes, 129 DPR 557, 572 (1991), determinamos que el Departamento de

el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184-2004, según enmendada, 3 LPRA sec. 1461 et seq. Recientemente, la *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*, Ley Núm. 8-2017, según enmendada, 3 LPRA sec. 1469 et seq., abrogó esta última pieza legislativa.

Recreación y Deportes y el Departamento de Instrucción Pública no eran patronos para propósitos de la Ley Núm. 100, pues estas agencias constituyen departamentos ejecutivos de gobierno, los cuales no operan como negocios o empresas privadas.

Por su parte, en Huertas v. Cía. Fomento Recreativo, *supra*, pág. 28, establecimos que la Compañía de Fomento Recreativo era un patrono para propósitos de la Ley Núm. 100, ya que tiene cierto grado de autonomía fiscal y administrativa. En particular: (1) goza de la facultad para enajenar sus propiedades y aceptar donaciones; (2) tiene completo dominio sobre sus propiedades y actividades; (3) puede determinar el carácter y la necesidad de sus gastos; (4) mantiene su dinero en cuentas separadas inscritas a nombre de la Compañía; (5) los poderes se ejercen a través de una junta de directores; (6) puede adoptar, enmendar y derogar estatutos para desempeñar sus poderes, y (7) tiene capacidad para demandar y ser demandada. Íd., págs. 25-27.

Finalmente, en Rivera Torres v. UPR et al., *supra*, pág. 553, resolvimos que la Universidad de Puerto Rico no era un patrono para propósitos de la Ley Núm. 100, ya que no opera como un negocio o una empresa privada, pues carece de ánimo de lucro y la legislatura expresamente la excluyó de la aplicación de la ley según surge del historial legislativo del estatuto. Íd., págs. 553-554.

a. El discrimen en el empleo y la APPR

En virtud de las facultades que le delegó la Asamblea Legislativa, la APPR adoptó el *Reglamento para procesar*

querellas y actos de discrimen en la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, Reglamento Núm. 7477 de 11 de marzo de 2008 (Reglamento 7477). **En el Artículo 3 de dicho reglamento se establece que este tiene como base legal**, entre otras disposiciones, **la Ley Núm. 100**. Asimismo, en el Artículo 7 se establece el proceso para presentar querellas:

1. El querellante [debe] solicita[r] una entrevista con el Supervisor de Programas Antidiscrimen dentro de un término de treinta (30) días consecutivos a partir de la fecha del alegado discrimen.
2. El querellante llenará el Formulario AP-126, Alegación de Acto de Discrimen, donde explicará en detalle las circunstancias del alegado acto de discrimen en su contra.
3. El Supervisor Programas Antidiscrimen evaluará la solicitud para determinar si la querella radicada está contemplada en las modalidades de discrimen, según dispuesto por las leyes federales y estatales. Determinará si procede con la investigación de la misma, fecha y lugar de la primera entrevista. De no darse las acciones primarias de discrimen, desestimaré la misma y orientaré al querellante y al representante autorizado del trámite a seguir.
4. El Supervisor Programas Antidiscrimen tendrá treinta (30) días consecutivos a partir de la fecha de la radicación de la querella para informar al querellante sobre si procede o no la investigación de la misma. Íd., pág. 6.

En su Artículo 8, el Reglamento 7477 dispone que el Programa Antidiscrimen de la APPR llevará a cabo un proceso confidencial mediante el cual recopilará, analizará e investigará la evidencia. Íd. En sus Artículos 9 y 10, el Reglamento también dispone la protección de los testigos y establece medidas provisionales para proteger a las partes durante la investigación. Íd., págs. 7-8. Ahora bien, en su Artículo 10 enfatiza que

[e]l empleado o aspirante a empleo afectado por acciones primarias de discrimen en el empleo, **podrá radicar una querella en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo [(UAD)] o ante la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este Reglamento**. Además, el querellante será apercibido de que el trámite administrativo establecido bajo este Reglamento no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley [Núm.] 100. (Negrilla suplida). Íd., pág. 8.

Aún más, este Tribunal ha dicho que **"un empleado [o una empleada] puede instar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 100, sin necesidad de antes presentar un cargo ante la [...] UAD"**. (Negrilla suplida). González Méndez v. Acción Social et al., 196 DPR 213, 227 (2016).¹²

C. El acoso laboral

La Ley Núm. 90 se aprobó para reafirmar la protección de la dignidad del ser humano. Exposición de motivos de la *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*, Ley Núm. 90-2020, según enmendada, 2020 LPR 1753. Al igual que la Ley Núm. 100, esta pieza legislativa busca proteger a las personas empleadas de las condiciones o situaciones incómodas que resulten de la conducta de un patrono tanto en el ámbito privado como en el público. Reyes Berrios v. ELA, 213 DPR 1093, 1106 (2024).

En su Artículo 7, la Ley Núm. 90 responsabiliza a los patronos que lleven a cabo cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones laborales de un empleado o de una empleada que se oponga a prácticas constitutivas de acoso laboral o que forme parte de algún procedimiento relacionado con el acoso laboral,¹³ así como a aquel patrono que omite

¹² La Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo es una entidad del Departamento del Trabajo que está facultada para atender procedimientos administrativos mediante los cuales gestione, investigue y resuelva querellas al amparo de la Ley Núm. 100; la *Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo*, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA sec. 1321 et seq.; la *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo*, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, 29 LPRA sec. 155 et seq., y la *Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501 et seq. Véase *Reglamento General de la Unidad Antidiscrimen*, Reglamento Núm. 6236 de 21 de noviembre de 2000.

¹³ La Ley Núm. 90 define el "acoso laboral" de la forma siguiente:

tomar las medidas necesarias para proteger a sus empleados y a sus empleadas. 29 LPRA sec. 3117. En particular, este Artículo protege a los empleados y a las empleadas de despido, amenazas o discrimen por parte de un patrono si ofrecen o intentan ofrecer testimonio o información ante una oficina de recursos humanos, una oficina del patrono, o un foro legislativo, administrativo o judicial, entre otras, cuando las expresiones no sean difamatorias ni constituyan divulgación de información privilegiada. Íd. También establece que, si el empleado o la empleada demuestra que denunció un acto de acoso laboral y, subsiguientemente, le despiden, amenazan o discriminan, se podría establecer un caso *prima facie* de acoso laboral. Íd.

La Ley Núm. 90 establece un procedimiento específico para instar las causas de acción que surjan a su amparo. En su Artículo 10 dispone que los empleados y las empleadas que sean víctimas de acoso laboral **deberán acudir, en primera instancia, a los procedimientos establecidos por sus patronos.** 29 LPRA sec. 3120. Estos procesos internos se establecen mediante reglamentos. Si esto resulta infructuoso, el empleado o la empleada víctima acudirá al

"[A]quella 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 ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal". 29 LPRA sec. 3114(3).

Negociado de Métodos Alternos para que este foro dirima si se justifica celebrar un proceso de mediación. Íd. Véase, además, Reyes Berrios v. ELA, *supra*, pág. 1105.

Esto no significa que la celebración del proceso de mediación es compulsoria, sino que las partes tienen que acudir al Negociado de Métodos Alternos y obtener su recomendación. Si el Negociado de Métodos Alternos no recomienda el proceso de mediación o, habiéndolo recomendado, las partes no lo aceptan, la parte reclamante puede presentar su causa de acción ante el Tribunal de Primera Instancia. 29 LPRA sec. 3120. Las partes deberán evidenciar que se agotó el mecanismo alternativo antes de presentar la acción civil que provee la Ley Núm. 90. Íd.

D. Los métodos alternos para la solución de conflictos

En 1983 la Asamblea Legislativa aprobó la *Ley para el establecimiento de foros informales para la resolución de Conflictos*, Ley Núm. 19 de 22 de septiembre de 1983, según enmendada, 4 LPRA sec. 532 *et seq.* Mediante esta, autorizó el establecimiento de "programas o centros que sirvan como foros informales para la resolución de determinadas disputas y conflictos que surgen entre ciudadanos". 4 LPRA sec. 532. Asimismo, le concedió a este Tribunal la facultad de aprobar los reglamentos necesarios para cumplir con esta prerrogativa. 4 LPRA sec. 532a.

En el ejercicio de esta facultad, en 1998 adoptamos el Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos, 4 LPRA Ap. XXIX, a través del cual establecimos como política pública del Poder Judicial "fomentar la

utilización de mecanismos complementarios al sistema adjudicativo tradicional con el fin de impartir Justicia en una forma más eficiente, rápida y económica". Íd.; Vivoni Farage v. Ortiz Carro, 179 DPR 990, 1001 (2010). El Reglamento define los métodos alternos para la solución de conflictos como "todo tipo de método, práctica y técnica, formal e informal, que no sea la adjudicación judicial tradicional, utilizado dentro y fuera del sistema judicial y encaminado a resolver las controversias de los ciudadanos [y de las ciudadanas]". 4 LPRA Ap. XXIX.

El referido de un tribunal a un método alternativo de solución de conflictos puede surgir a iniciativa de una de las partes o *motu proprio*. Íd., R. 3.02(a). Ahora bien, al momento de determinar cuáles casos se refieren a métodos alternos de solución de conflictos, el tribunal considerará ciertos factores, a saber: (1) la naturaleza del caso; (2) la relación entre las partes; (3) cuán dispuestas están las partes para negociar; (4) la posibilidad de que el litigio afecte adversamente la relación entre las partes; (5) los riesgos a la integridad física de las partes o del interventor; (6) la necesidad de proveer remedios de emergencia, y (7) los costos y riesgos del litigio.¹⁴ Íd., R. 3.01. Una vez un tribunal emita una orden de referido a mediación o evaluación neutral, las partes estarán obligadas

¹⁴ La Regla 1.02 del Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos dispone que las reglas "aplicarán a todos los casos civiles o criminales que sean referidos a servicios de métodos alternos para la solución de conflictos, ya sean públicos o privados". 4 LPRA Ap. XXIX.

a participar del proceso y a esperar a que el Negociado de Métodos Alternos emita su recomendación. Íd., R. 3.05.

III.

La señora Reyes Cobián sostiene que el Tribunal de Apelaciones abusó de su discreción al denegar la solicitud para desestimar el recurso de *certiorari*, pues el caso estaba archivado administrativamente. No obstante, aduce que: (1) la Querella de 2019 ante la Oficina de Recursos Humanos de la APPR tuvo el efecto de agotar los remedios administrativos con relación a la Ley Núm. 90; (2) las alegaciones de la Querella son suficientes, y (3) la APPR es un patrono para propósitos de la Ley Núm. 100. En la alternativa, arguye que el Tribunal de Primera Instancia subsanó su omisión de agotar remedios administrativos cuando refirió el asunto al Negociado de Métodos Alternos.

En su alegato, la APPR arguye que, al igual que la Universidad de Puerto Rico, no es un patrono para propósitos de la Ley Núm. 100, ya que no opera como un patrono privado convencional. En apoyo a su contención, alega que los empleados y las empleadas de la APPR se consideran "empleados" del Estado Libre Asociado y pueden transferirse libremente entre las demás agencias del gobierno. Asimismo, reitera que la señora Reyes Cobián no agotó los remedios administrativos antes de recurrir al foro judicial y que el referido del Tribunal de Primera Instancia al Negociado de Métodos Alternos no subsanó su omisión. En particular, arguye que la Querella de 2019 trataba sobre hechos distintos y no alegados en la Querella actual. En la alternativa,

sostiene que la reclamación por acoso laboral estaba prescrita, ya que no se presentó dentro del término prescriptivo de un año que establece el Artículo 12 de la Ley Núm. 90, 29 LPRA sec. 3122.¹⁵

En primer lugar, corresponde que determinemos si la APPR se considera un patrono para propósitos de la Ley Núm. 100.¹⁶ Una vez establecido esto, debemos dirimir si, contrario a lo que resolvió el Tribunal de Apelaciones, correspondía que la señora Reyes Cobián agotara algún remedio administrativo para atender la causa de acción bajo la Ley Núm. 90 y si, en efecto, esta así lo hizo.

A.

Para determinar si la APPR opera como un negocio o una empresa privada, debemos evaluar los poderes y las facultades que tiene a tenor de los criterios que discutimos en A.A.A. v. Unión Empleados A.A.A., *supra*. Según expusimos

¹⁵ Es necesario resaltar que, en cuanto al argumento sobre prescripción, ambas querellas tratan de hechos distintos. En la Querella de 2019, la señora Reyes Cobián alegó discrimen de género a raíz de la conducta del señor Torres, su supervisor. Adujo que este ignoró sus solicitudes y comunicaciones por ser la única mujer en el equipo de trabajo. Por otro lado, en la Querella ante nuestra consideración, la señora Reyes Cobián levantó alegaciones sobre conducta discriminatoria por razón de género y sexo, y orientación sexual. Esta última estaba dirigida a su patrono, de modo general, y describió un patrón de comportamiento que había empeorado en el pasado año. Entre la conducta alegada, esta expuso que le dirigieron comentarios excluyentes y que le dejaron desprovista de los materiales requeridos como consecuencia de un trato desigual, por ser una mujer lesbiana.

¹⁶ Como cuestión de umbral, entendemos que las alegaciones de la Querella actual son suficientes para sustentar la reclamación de la señora Reyes Cobián. De esta Querella se desprenden hechos suficientes que, aceptados como ciertos, justificarían en su día la concesión de un remedio, lo cual satisface el estándar de plausibilidad en esta etapa. Costas Elena y otros v. Magic Sport y otros, 213 DPR 523, 534 (2024). La APPR, por su parte, no demostró, según requerido, que la señora Reyes Cobián no tendría derecho a remedio alguno si, en su día, probare las alegaciones de su reclamación. Recordemos que no procede la desestimación de una demanda a menos que la parte demandada demuestre con toda certeza que no se justifica la concesión de un remedio conforme con los hechos esbozados. El Día, Inc. v. Mun. de Guaynabo, 187 DPR 811, 821 (2013).

en esa ocasión, para determinar si una instrumentalidad pública debe considerarse un patrono privado para efectos de la Ley Núm. 100 tenemos que evaluar una serie de criterios: (1) si la Ley Núm. 345-1947 (derogada), hoy la *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*, Ley Núm. 8-2017, según enmendada, 3 LPRA sec. 1469 et seq. (Ley Núm. 8-2017), cubre a los empleados y a las empleadas de la agencia; (2) si los servicios que presta la agencia los puede prestar una empresa privada; (3) si la agencia puede funcionar como una empresa o como un negocio privado; (4) si la agencia, de hecho, funciona como empresa o negocio privado; (5) el grado de autonomía fiscal del que goza la agencia; (6) el grado de autonomía administrativa del que goza la agencia; (7) si se cobra o no un precio o tarifas por el servicio que rinde; (8) si los poderes que le confiere la ley habilitadora asemejan aquellos de una empresa privada, y (9) si la agencia puede dedicarse a negocios lucrativos en el futuro. A.A.A. v. Unión Empleados A.A.A., *supra*, pág. 455.

Según nuestro análisis en A.A.A. v. Unión Empleados A.A.A., *supra*, primero corresponde evaluar si la Ley Núm. 345-1947 cubre a los empleados de la APPR. Esta ley, en su sección 8 (5), disponía de manera expresa que los funcionarios y empleados de la Autoridad de Transporte de Puerto Rico -entidad antecesora a la APPR-¹⁷ estaban

¹⁷ Véase el Artículo 3 de la *Ley de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico*, Ley Núm. 125 de 7 de mayo de 1942, según enmendada, 23 LPRA sec. 333 ("La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico será la sucesora de la Autoridad de Transporte de Puerto Rico a todos los efectos incluyendo,

cubiertos bajo la ley, como parte del Servicio Exento. En lo pertinente, según la Sección 2 de la referida ley, el Servicio Exento formaba parte de una de las tres divisiones del Servicio o Gobierno Insular, junto al Servicio por Oposición y al Servicio sin Oposición.

Posteriormente, la *Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico*, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, 3 LPRA sec. 1301 *et seq.* (Ley Núm. 5-1975), derogó la Ley Núm. 345-1947. Reestructuró el Servicio Insular y lo renombró el Sistema de Administración de Personal, el cual se dividía en Administración Central y Administradores Individuales. Dicha ley dispuso, en su Sección 5.3, que las agencias que al momento de la aprobación de la ley formaban parte del Servicio Exento, serían consideradas Administradores Individuales, por lo que continuarían bajo la cobertura de la ley.

La Ley Núm. 5-1975, a su vez, quedó derogada por la *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, Ley Núm. 184-2004, según enmendada, 3 LPRA sec. 1461 *et seq.* Esta nueva ley renombró el Sistema de Administración de Personal como el Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público. 3 LPRA sec. 1461 nota. No obstante, según expuesto en su Artículo 3, mantuvo bajo la categoría de Administrador Individual aquellas agencias denominadas

pero sin que se entienda como limitación, el cobro y pago de las deudas y obligaciones de acuerdo con los términos de las mismas").).

como tal en la Sección 5.3 de la Ley Núm. 5-1975 al momento de su aprobación. 3 LPRA sec. 1461.

Recientemente, la Ley Núm. 8-2017 abrogó esta última pieza legislativa. La Ley Núm. 8-2017 eliminó a todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas de la categoría de Administradores Individuales, con el fin de centralizar el sistema de administración de personal. 3 LPRA sec. 1470b. Así, reunió a todas las agencias e instrumentalidades públicas para que los empleados y las empleadas de estas se consideren empleados(as) del Estado, como Empleador Único, salvo las excepciones dispuestas por ley. 3 LPRA sec. 1469a. Exceptuó de su aplicación a aquellas corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados, entre otras. 3 LPRA sec. 1471a.¹⁸

Por tanto, de acuerdo con la legislación actual, no cabe hablar del primer requerimiento listado en A.A.A. v. Unión Empleados A.A.A., *supra*, pues se excluyeron las mismas instrumentalidades públicas que estaban previamente cobijadas por ella. En otras palabras, sería contradictorio considerar la aplicabilidad de la Ley Núm. 8-2017, pues la ley vigente no considera las mismas características que la legislación anterior. Además, es necesario resaltar que este Tribunal concluyó en aquel entonces que **ningún criterio, por sí solo, es determinante.** *Íd.*, pág. 456.

¹⁸ A modo ilustrativo, exceptuó a la Comisión Estatal de Elecciones y a la Rama Judicial, los cuales formaban parte del Servicio Exento según las provisiones originales de la primera Ley Núm. 345-1947.

Ahora bien, conforme establece su ley habilitadora, la APPR es una "corporación pública con existencia y personalidad legales separadas y aparte de las del Gobierno". 23 LPRA sec. 333. Como tal, tiene la facultad de, entre otras cosas: (1) demandar y ser demandada; (2) adquirir, poseer y usar bienes raíces; (3) "[dominar e intervenir] sobre cualquier empresa que adquiera o construya"; (4) "tomar dinero a préstamo [y] hacer y emitir bonos de la [APPR] para cualquiera de sus fines corporativos", y de (5) "determinar, fijar, alterar, imponer, y cobrar tarifas, derechos, rentas y otros cargos por el uso de las facilidades o servicios de la Autoridad". 23 LPRA sec. 336. Es decir, la APPR reúne la mayoría de los requisitos enumerados en A.A.A. v. Unión Empleados A.A.A., *supra*, págs. 456-457 para considerarse como patrono para efectos de la Ley Núm. 100.

Más aún, la Asamblea Legislativa delegó a la APPR facultades similares a las que delegó a la AAA. En particular, ambas: (1) poseen una estructura análoga a la corporación privada, ya que tienen una junta; (2) pueden demandar y ser demandados; (3) pueden adquirir y disponer libremente de sus bienes raíces; (4) pueden tomar dinero a préstamo y emitir bonos, y (5) pueden cobrar por los servicios que rinden. 29 LPRA sec. 336; A.A.A. v. Unión Empleados A.A.A., *supra*, pág. 456. Así, es evidente que la APPR funciona como una empresa privada y que se considera un patrono para los efectos del Artículo 1 de la Ley Núm. 100. 29 LPRA sec. 146.

A esto se le añade que la APPR aprobó el Reglamento 7477, el cual provee un mecanismo para que sus empleados y sus empleadas reporten cualquier acto de discrimen a través del Formulario AP-126, conocido como *Alegación de Acto de Discrimen en el Empleo*. Se trata de un proceso interno que se estableció para reportar instancias de discrimen en el empleo, que funciona como un método de documentación y no como un método adjudicativo. Nótese que el propio Artículo 3 del Reglamento 7477 toma como base legal la Ley Núm. 100. Resulta contradictoria la alegación de que es inaplicable una pieza legislativa que la APPR incorporó a su procedimiento interno para atajar quejas de discrimen. A saber, mediante esta disposición reglamentaria, la misma APPR admite que es patrono para efectos de la Ley Núm. 100.

Por otro lado, es menester señalar que, según el derecho esbozado, la parte que desee presentar una causa de acción bajo la Ley Núm. 100 debe optar entre presentar: (1) una querella ante la APPR; (2) una querella ante la UAD o EEOC, o (3) una acción ante el Tribunal de Primera Instancia o ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico. Por tanto, aunque la APPR tiene un proceso interno para atender reclamos de discrimen, no es requisito utilizarlo previo a presentar una acción ante la UAD, la EEOC o los tribunales. Esclarecido el derecho aplicable y establecido que la APPR es un patrono bajo la Ley Núm. 100, la señora Reyes Cobián podía presentar su reclamo ante el Tribunal de Primera Instancia.

B.

Determinado lo anterior, corresponde auscultar si la señora Reyes Cobián debía agotar remedios respecto a su reclamo bajo la Ley Núm. 90.¹⁹

El Artículo 10 de la Ley Núm. 90, *supra*, requiere que se presente evidencia ante el Tribunal de Primera Instancia de que se agotaron los remedios ante el patrono. Sobre este requerimiento la ley es clara. Ahora bien, la APPR carece de un procedimiento interno para atender reclamaciones por acoso laboral, de modo que no existe un trámite o remedio interno que pueda agotarse en este caso. Esto, pues el texto del Reglamento 7477 no contiene mención alguna sobre acoso laboral entre sus disposiciones. En ausencia de ello, no podemos exigirle a la señora Reyes Cobián, como requisito *prima facie*, que presente su reclamo ante la APPR previo a presentar su causa de acción bajo la Ley Núm. 90 por la vía judicial.

En segundo lugar, el Artículo 10 de la Ley Núm. 90, *supra*, dispone que, de resultar infructuosas las gestiones administrativas ante el patrono, el empleado o la empleada víctima acudirá al Negociado de Métodos Alternos. Luego del

¹⁹ La Sección 4.3 de la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme*, Ley Núm. 38-2017, según enmendada, 3 LPRA sec. 9673, establece el requisito de agotamiento de remedios administrativos, el cual limita la intervención judicial hasta tanto se intente remediar una controversia usando los remedios internos de una agencia administrativa. *Procuradora Paciente v. MCS*, 163 DPR 21, 34 (2004); *Asoc. Pesc. Pta. Figueras v. Pto. Del Rey*, 155 DPR 906, 916 (2001). Este requisito "presupone la existencia de un procedimiento administrativo que comenzó, o que debió haber comenzado, pero que no finalizó porque la parte concernida recurrió al foro judicial antes de que se completase el referido procedimiento administrativo". J.A. Echevarría Vargas, *Derecho administrativo puertorriqueño*, 4ta ed. rev., San Juan, Ed. SITUM, 2017, pág. 71. Ahora bien, "[p]ara que pueda aplicarse la doctrina de agotar remedios es menester que exista aún alguna fase del procedimiento administrativo que la parte concernida deba agotar". (Negrilla suplida). *Íd.*

Negociado de Métodos Alternos emitir su recomendación, el empleado o la empleada podrá escoger entre continuar el proceso ante el Negociado de Mediación de Conflictos o presentar la correspondiente acción en los tribunales.

Ante la ausencia de un procedimiento adoptado por la APPR para atender específicamente querellas sobre acoso laboral, la señora Cobián Reyes no venía llamada a agotar remedio alguno ante su patrono con relación a su causa de acción bajo la Ley Núm. 90. En su lugar, esta debía acudir al Negociado de Métodos Alternos antes de presentar su reclamo en el Tribunal de Primera Instancia. No obstante, no surge del expediente que ello ocurriera.²⁰

En ese sentido, si bien la señora Reyes Cobián no acudió al Negociado de Métodos Alternos por su cuenta antes de presentar su causa de acción en el foro primario, el 12 de abril de 2023 el foro primario refirió el asunto para la consideración de esta dependencia.²¹ Este foro lo hizo conforme a las facultades que se le concedió mediante el Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos, en sus Reglas 3.01 y 3.02.

A pesar de ello, ese referido no siguió el curso de acción proscrito, puesto que el Negociado de Métodos

²⁰ Ante este escenario, es menester recordar que la Regla 7.02 del Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos le concede al Tribunal de Primera Instancia la facultad de referir a mediación ciertos casos ante su consideración. Según vimos, el tribunal puede hacer un referido *motu proprio* o a solicitud de parte, luego de evaluar una serie de criterios allí dispuestos. Véase Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos, R. 3.01(a). Por lo tanto, el Tribunal de Primera Instancia estaba facultado para referir el asunto al Negociado de Métodos Alternos sin la anuencia de las partes.

²¹ Apéndice del *certiorari*, pág. 3.

Alternos entendió que su jurisdicción estaba limitada, en tanto el recurso se encontraba ante la consideración del Tribunal de Apelaciones. Así surge de la *Moción Informativa* que presentó el Negociado de Métodos Alternos ante el Tribunal de Primera Instancia, en la que le devolvió el asunto y consignó que no se debía interpretar que la devolución constituía “una limitación a la discreción judicial para un referido más adelante si así [el tribunal] lo estima[ba] necesario”.²²

Por lo tanto, entendemos que el referido del foro de instancia no constituyó un agotamiento de remedios, puesto que no cumplió con el requisito del Artículo 10 de Ley Núm. 90, *supra*, que exige al empleado o a la empleada acudir al Negociado de Métodos Alternos como requerimiento previo para instar su causa de acción por acoso laboral ante los tribunales. En consecuencia, el foro apelativo intermedio actuó correctamente al desestimar esta causa de acción.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se revoca parcialmente el dictamen del Tribunal de Apelaciones. Se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia únicamente para continuar con los procedimientos referentes a la causa de acción bajo la Ley Núm. 100.

Se dictará sentencia de conformidad.

Maite D. Oronoz Rodríguez
Jueza Presidenta

²² Íd., pág. 145.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Carmen E. Reyes Cobián

Peticionaria

v.

CC-2024-0216

Autoridad de los Puertos de
Puerto Rico

Recurrida

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de septiembre de 2026.

Por los fundamentos expuestos en la Opinión que antecede, la cual se hace formar parte de la presente Sentencia, se revoca parcialmente el dictamen del Tribunal de Apelaciones. Se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia únicamente para continuar con los procedimientos referentes a la causa de acción bajo la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 et seq.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo Interina. El Juez Asociado señor Estrella Martínez emitió una Opinión de conformidad en parte y disidente en parte. La Jueza Asociada Rivera Pérez no interviene.

Bettina Zeno González
Secretaria del Tribunal Supremo Interina

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Carmen E. Reyes Cobián		
Peticionaria		
v.	CC-2024-0216	
Autoridad de los Puertos de Puerto Rico		
Recurrido		

Opinión de conformidad en parte y disidente en parte emitida por el Juez Asociado señor Estrella Martínez

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de septiembre de 2026.

El recurso que nos ocupa nos requiere contestar tres interrogantes en el ámbito del Derecho Laboral, a saber: (1) si la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico (APPR) es un patrono para fines de la *Ley contra el discrimen en el empleo, infra*; (2) cuáles son los foros a los que puede acudir una persona empleada que interese instar una causa de acción al amparo de esa ley; y (3) si una persona empleada debía acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial (Negociado de Métodos Alternos) previo a presentar una demanda ante el Tribunal de Primera Instancia bajo la *Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico, infra*, y si ese requisito se satisface mediante un referido del propio foro judicial. Aunque estoy conforme con la contestación que brinda una mayoría de este

Tribunal a las dos primeras interrogantes, respetuosamente disiento de la interpretación y el alcance de lo pautado respecto a la tercera. Veamos.

I.

En primer lugar, estoy conforme con la conclusión de este Tribunal de que la APPR es un "patrono" según la definición provista en la *Ley contra el discrimen en el empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* (Ley Núm. 100-1959), y, por tanto, sus disposiciones le son aplicables. Ello, tras realizar un análisis de los criterios establecidos en *A.A.A. v. Unión Empleados A.A.A.*, 105 DPR 437 (1976), para determinar si una instrumentalidad del gobierno opera como un patrono privado, así como de la línea jurisprudencial desarrollada a esos efectos y de las disposiciones de la ley orgánica de la APPR, *Ley de la Autoridad de Puertos de Puerto Rico*, Ley Núm. 125 de 7 de mayo de 1942, 23 LPRA sec. 331 *et seq.*, y su *Reglamento para procesar querellas y actos de discrimen*, Reglamento Núm. 7477 de 11 de marzo de 2008.

Como se discute en la *Opinión*, la APPR posee determinadas características que permiten concluir que es una instrumentalidad gubernamental que funciona como una empresa privada y, por tanto, se considera un patrono bajo la Ley Núm. 100-1959, *supra*. Nótese que el Art. 6 de la referida ley, 29 LPRA sec. 151, incluye expresamente en la definición de patrono a **"aquellas agencias**

o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas". (Negrillas suplidas).

II.

En segundo lugar, estoy conforme con la determinación de que la parte interesada en instar una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100-1959, *supra*, puede optar por: (1) presentar una querella ante su patrono, en este caso, la APPR; (2) presentar su reclamo ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo (UAD) o la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC); o (3) instar una acción judicial ante el Tribunal de Primera Instancia o el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico. *González Méndez v. Acción Social et. al*, 196 DPR 213, 227 (2016); Art. 4 de la Ley Núm. 100-1959, 29 LPRA sec. 149. En ese sentido, aunque la APPR cuenta con un proceso interno para atender reclamaciones por discrimen, no es requisito agotarlo antes de acudir a la UAD, a la EEOC o a los tribunales.

En consecuencia, coincido con la conclusión de que la APPR es un patrono sujeto a la Ley Núm. 100-1959, *supra*, y de que la Sra. Carmen E. Reyes Cobián (señora Reyes Cobián o peticionaria) podía presentar directamente ante el Tribunal de Primera Instancia su reclamación por discrimen en el empleo.

III.

En tercer lugar, la *Opinión* concluye que, aunque la APPR no contaba con un procedimiento interno para atender la reclamación por acoso laboral de la peticionaria y, por ende, esta no disponía de un procedimiento interno que agotar ante su patrono, sí debía acudir al Negociado de Métodos Alternos previo a presentar una demanda ante el Tribunal de Primera Instancia, conforme al Art. 10 de la *Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico*, Ley Núm. 90-2020, 29 LPRA sec. 3120.

En otras palabras, aun cuando la señora Reyes Cobián no tenía disponible un procedimiento interno ante su patrono para canalizar su reclamación por acoso laboral, la mayoría de este Tribunal entiende que existía una obligación de acudir previamente al Negociado de Métodos Alternos como condición para presentar su reclamación judicial al amparo de la Ley Núm. 90-2020, supra. Sin embargo, la peticionaria no acudió al Negociado antes de presentar la demanda de epígrafe, sino que fue el propio foro primario quien refirió el caso a este centro de mediación.

Asimismo, este Tribunal resuelve que el hecho de que el foro de primera instancia refiriera el caso al Negociado de Métodos Alternos y ordenara su archivo administrativo, mientras se obtenía la recomendación de esa entidad, no subsanó el incumplimiento del requisito

de agotamiento de remedios establecido en el Art. 10 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*. Por consiguiente, se desestimó la causa de acción que presentó la señora Reyes Cobián al amparo de la Ley Núm. 90-2020, *supra*. **Es precisamente en cuanto a esta conclusión que disiento.** Me explico.

Como sabemos, y según reconoce la *Opinión*, la Asamblea Legislativa aprobó la *Ley para el establecimiento de foros informales para la resolución de conflictos*, Ley Núm. 19 de 22 de septiembre de 1983 (Ley Núm. 19-1983), 4 LPRA sec. 532 *et seq.* Mediante esta ley, se autorizó el establecimiento de programas o centros que sirvieran como foros informales para la resolución de determinadas disputas y conflictos que surgen entre ciudadanos y ciudadanas. Art. 1 de la Ley Núm. 19-1983, 4 LPRA sec. 532. A su vez, se dispuso que este Tribunal, en el ejercicio de su poder de reglamentación general, adoptaría las reglas necesarias para la operación de los programas o centros establecidos al amparo de la precitada ley. *Íd.*

En virtud de esa autoridad, adoptamos el *Reglamento de métodos alternos para la solución de conflictos*, a través del cual establecimos como política pública del Poder Judicial “fomentar la utilización de mecanismos complementarios al sistema adjudicativo tradicional con el fin de impartir justicia en una forma más eficiente, rápida y económica”. (Subrayado suplido) Regla 1.01, 4 LPRA Ap. XXXIX; *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 DPR 990,

1001 (2010). Así, este Reglamento define los métodos alternos para la solución de conflictos como "todo tipo de método, práctica y técnica, formal e informal --que no sea la adjudicación judicial tradicional-- utilizado dentro y fuera del sistema judicial y encaminado a resolver las controversias de los ciudadanos y ciudadanas". Regla 1.03(a), 4 LPRA Ap. XXXIX.

En ese contexto, **el referido de un tribunal a un método alternativo de solución de conflictos puede surgir a iniciativa del propio tribunal** o de una de las partes. Íd., Regla 3.02(a). El tribunal, además, tendrá discreción para determinar el momento apropiado para referir un caso a un método alternativo. Íd., Regla 3.03. Así, la orden de referimiento podrá emitirse en cualquier etapa del caso. Íd. Una vez que el tribunal emita una orden de referido a mediación o evaluación neutral, las partes estarán obligadas a esperar a que el Negociado de Métodos Alternos emita su criterio o recomendación. Íd., Regla 3.05.

Por su parte, el Art. 10 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*, dispone que, "toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono...". Además, establece que "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.” Íd. A tales efectos, la disposición añade que “[s]i 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.” Íd.

En vista de lo anterior, toda vez que el mecanismo ante el Negociado de Métodos Alternos, en última instancia, no es obligatorio para las partes –pues, aun cuando la persona que reclama ser víctima de acoso laboral obtenga una recomendación favorable para que su caso sea atendido mediante ese método alternativo, esta puede decidir no someterlo a mediación–, me parece incorrecto desestimar su reclamación por acoso laboral por el hecho de no haber acudido previamente al Negociado. Por esa misma razón, tampoco comparto la conclusión de que el referido efectuado por el foro de primera instancia no subsanó tal omisión.

Precisamente, para evitar un resultado absurdo o irrazonable, en el pasado no hemos vacilado en aclarar el texto de una ley conforme a la intención legislativa. *Pacheco v. Vargas, Alcaide*, 120 DPR 404, 409 (1988); *Díaz Marín v. Mun. de San Juan*, 117 DPR 334, 342 (1986); *Torres v. Castillo Alicea*, 111 DPR 792, 801 (1981). Asimismo, es regla dorada de hermenéutica judicial

que las disposiciones de una ley deben ser examinadas e interpretadas de modo que no conduzcan a resultados absurdos, sino a unos armoniosos. *San Gerónimo Caribe Project v. Registradora*, 189 DPR 849, 868-869 (2013); *Pueblo v. Rivera Martell*, 173 DPR 601, 612 (2008); *Pardavco, Inc. v. Srio. de Hacienda*, 104 DPR 65, 71 (1975).

De acuerdo con esta regla de hermenéutica judicial, y a la luz de la Ley Núm. 19-1983, *supra*, y del *Reglamento de métodos alternos para la solución de conflictos*, *supra*, la intervención del Negociado de Métodos Alternos tiene como propósito que las partes reciban orientación sobre el proceso de mediación y que se evalúe si existe disposición para someter la controversia a ese método alternativo. Es decir, el referido al Negociado de Métodos Alternos no supone que las partes estén obligadas a participar en una mediación ni, mucho menos, a llegar a un acuerdo. Por el contrario, el propio procedimiento contempla la posibilidad de que las partes no acepten la mediación o de que el mediador no la recomiende.

Por tanto, no debemos confundir el deber de acudir al Negociado de Métodos Alternos para recibir orientación y evaluar la procedencia de la mediación como método alternativo para resolver el conflicto con una obligación de someter la controversia a ese método y, ante el incumplimiento del deber de acudir al Negociado para

recibir orientación, imponer como primera y drástica consecuencia la desestimación de la reclamación. Sin embargo, la conclusión a la que se llega hoy en esta *Opinión*, y que motiva mi disenso, parece equiparar ambos conceptos.

La decisión de someterse a la mediación permanece sujeta a la voluntad de las partes. Desde esa perspectiva, resulta difícil concluir que el hecho de que la señora Reyes Cobián no acudiera **inicialmente** al Negociado de Métodos Alternos **deba tener como consecuencia inexorable la desestimación de su reclamación, particularmente cuando el propio Tribunal de Primera Instancia refirió posteriormente el caso a ese foro en el ejercicio de la facultad que le confiere la ley.**

A mi juicio, la facultad que la Ley Núm. 19-1983, *supra*, y su Reglamento confieren al Tribunal de Primera Instancia para referir un caso al Negociado de Métodos Alternos no está en conflicto con lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*. Por el contrario, ambas disposiciones pueden armonizarse si se entiende que el referido al Negociado por parte del foro judicial permite cumplir con el propósito del trámite establecido en el referido artículo.

Además, respetuosamente considero que la interpretación a la que llego es la que instrumentaría de forma más justa, eficiente y acertada la política pública

consignada en el Art. 2 de la Ley Núm. 90-2020, *supra*, que establece que:

[La] Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. **Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.**

Mediante esta Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo. (Negrillas suplidas). 29 LPRA sec. 3112.

Como puede apreciarse, el propósito legislativo es combatir el acoso laboral, no imponer cargas procesales que se conviertan en obstáculos para quien procura un remedio al amparo de la ley.

Por último, en *VS PR, LLC v. Drift-Wind, Inc.*, 207 DPR 253, 264 (2021), expresamos que

este Tribunal ha desarrollado una política pública judicial inclinada a favorecer que los casos se ventilen en los méritos y que se recurra a la desestimación de un pleito con perjuicio excepcionalmente. Véase *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 298 (2012). Por ende, al ponderar si procede imponer la sanción severa de la desestimación, los tribunales deben hacer un balance entre los intereses en pugna que incluyen, por un lado, la mencionada política judicial de atender los casos en sus méritos y, por el otro, procurar la rápida dilucidación de las controversias. (Negrillas suplidas).

La razón para ejercer esta facultad con mesura es que la desestimación priva a la parte demandante de su día en corte para hacer valer las reclamaciones que válidamente tenga en contra de otros. *VS PR, LLC v. Drift-Wind, Inc., supra*, pág. 264.

En fin, soy del criterio de que, el referido que hizo el foro de primera instancia al Negociado de Métodos Alternos subsanó lo ocurrido, pues mediante este procuró obtener precisamente la recomendación que la peticionaria no había solicitado inicialmente. **Una vez obtenida, esta podía decidir si continuaba ante el Negociado o si prefería ventilar su reclamación de acoso laboral ante el Tribunal de Primera Instancia.** Por ello, **me parece incorrecto desestimar con perjuicio su reclamación por no haber obtenido una recomendación que, aun de haber sido favorable, no estaba obligada a seguir.** En otras palabras, considero que se está privando a la peticionaria de presentar su reclamación ante el foro judicial por no haber obtenido una orientación o recomendación que, aun de haber sido favorable a la utilización de un método alternativo de resolución de conflictos en lugar del proceso adjudicativo tradicional, no estaba obligada a acatar.

Por lo expuesto, respetuosamente, estoy conforme en parte y disiento en parte.

Luis F. Estrella Martínez
Juez Asociado