

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE AIBONITO, ARECIBO Y UTUADO
PANEL XI

WILFREDO CANCELA
SERRANO Y OTROS

RECURRIDO

V.

TRIPLE S.
MANAGEMENT GROUP Y
OTROS

PETICIONARIOS

KLCE201500343
consolidado con

KLCE201500418

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Aibonito

Caso Civil Núm.

CPE20140124

Sobre: Despido
injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Juez Cintrón Cintrón y la Jueza Vicenty Nazario.

González Vargas, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2015.

Mediante los presentes recursos consolidados, los demandados en este caso –que tiene su origen en el alegado despido injustificado del demandante– solicitan nuestra intervención vía *certiorari*. Recurren de una determinación emitida por el Tribunal de Primera Instancia de Arecibo (TPI), que declaró *no ha lugar* dos mociones de desestimación presentadas separadamente por los demandados. Luego de un ponderado análisis de los escritos y de la controversia ante nuestra consideración, expedimos el auto y revocamos.

I

En febrero de 2014, los esposos Wilfredo Cancela Serrano y Lisandra I. Lugo Mercado interpusieron una demanda en contra de Triple-S Management Group, Triple-S Vida y varios empleados de dicha compañía. Estos empleados eran: Juan Iglesias, oficial de recursos humanos de Triple-S; Carlos Rodríguez Pérez, gerente de

Arecibo de Triple-S Vida; Elsie Rodríguez Martínez; Sandra Ríos Guardarrama; Juan Rodríguez Arzuaga. La demanda alegaba el despido injustificado del señor Cancela Serrano e imputaba, además, discrimen, acoso moral, y reclamaba compensación por los daños y perjuicios causados por la violación de sus derechos constitucionales.

Según las alegaciones de la demanda, desde junio de 2008 el señor Cancela Serrano había comenzado a trabajar como agente de seguros de Triple-S Vida. Su supervisor inmediato era el señor Agustín Peña, gerente de la oficina de distrito de San Sebastián. A finales de 2012 solicitó traslado a la oficina de Arecibo. Conversó vía telefónica con el gerente de dicha oficina, el señor Carlos Rodríguez Pérez, quien presuntamente mostró reparos y le comunicó que la plaza estaba reservada para otra persona. No obstante, en noviembre de 2012, fue trasladado a la oficina de Arecibo.

Según se esgrime en la demanda, el señor Cancela Serrano no fue bien recibido en las oficinas de Triple-S Vida de Arecibo. Como parte de sus funciones en esta nueva oficina supervisaba a las siguientes empleadas: Sandra Ríos Guardarrama, Gisela Nuñez Collazo, Denisse Cruzado, Milagros Hernández, María Acevedo y Elsie Rodríguez Martínez. También, el demandante era el encargado de auditar las ventas de las empleadas. Alegó que en cierta ocasión se percató que la señora Ríos Guardarrama y la señora Acevedo estaban por debajo de las metas mínimas de venta y cobro. Hizo una auditoría y encontró que una de las empleadas no depositaba las ventas como ordenaba la compañía. Esa empleada fue despedida.

Posteriormente, el señor Cancela Serrano solicitó auditar los libros de ruta de la empleada Sandra Ríos. Según se alega, éste le solicitó al gerente Carlos Rodríguez Pérez que interviniera con ese asunto, pero este no hizo nada al respecto. Sin embargo, el día siguiente, 25 de junio de 2013, el gerente le instruyó para que acudiera a la oficina central de Triple-S Vida y se reuniera con el oficial de recursos humanos, el señor Juan Iglesias. En esa reunión, se le informó que la señora Elsie Rodríguez Martínez se había querellado por un alegado incidente de hostigamiento sexual y se le indicó que tomara cinco días de vacaciones. Según el demandante, lo anterior era una treta preparada para desviar la atención al problema que representaba la señora Sandra Ríos. El demandante alegó que al día siguiente Sandra Ríos Guardarrama, Elsie Rodríguez, Denisse Cruzado y Gisela Nuñez Collazo fueron reunidas por el gerente Carlos Rodríguez Pérez con el propósito de darles instrucciones para cuando fueran entrevistadas por funcionarios de recursos humanos acerca de la querella presentada por la señora Elsie Rodríguez. Precisamente, ese mismo día las referidas empleadas se reunieron con el oficial de recursos humanos. El demandante aseveró que luego de su suspensión, el supervisor nombró a la codemandada Sandra Ríos como encargada del grupo de ventas de Arecibo.

A renglón seguido, el demandante Cancela alegó que recibió una llamada el 6 de julio de 2013 de una secretaria de recursos humanos en la que le indicó que, por instrucciones de Juan Iglesias, no se presentara a trabajar y que se comunicara con él más adelante. El 29 de julio de 2013 recibió una carta de Triple-S Management y Triple-S Vida mediante su oficial Juan Iglesias, en la que se le comunicó su despido inmediato.

Según los demandantes, el verdadero motivo del despido se debió a los intentos del codemandante de auditar los libros de la ruta de la señora Sandra Ríos Guardarrama. Alegaron que Carlos Rodríguez Pérez, Sandra Ríos Guardarrama y Elsie Rodríguez Martínez, “actuaron en común acuerdo y confabularon entre sí para radicar la querrela en contra del co-demandante Wilfredo Cancela.”¹ Asimismo, los demandantes le imputaron a Triple-S y a Juan Iglesias no llevar a cabo una investigación detallada y confiable. Los demandantes arguyeron que las actuaciones de los demandados constituyeron un despido sin justa causa, irrazonable y arbitrario, y totalmente desvinculado del buen y normal funcionamiento de la empresa. También imputaron a Juan Rodríguez Arzuaga hacer declaraciones difamatorias:

40. Los co-demandados han realizado expresiones difamatorias a otros empleados y terceras personas, con relación a la causa del despido del co-demandante Wilfredo Cancela.

41. El co-demandado JUAN RODRÍGUEZ ARZUAGA, agente de seguros de la Oficina de Arecibo de Triple S Vida, realizó expresiones difamatorias a clientes de Triple S Vida, Inc., en contra del codemandado Wilfredo Cancela. Estas expresiones están vertidas en una Declaración Jurada de un cliente, quien asegura que el co-demandado Juan Rodríguez Arzuaga le dijo que Wilfredo Cancela “estaba despedido porque había acosado a una mujer...” El cliente indica que conoce la seriedad del co-demandante Wilfredo Cancela y que está disponible para corroborar las expresiones difamatorias del co-demandado Juan Rodríguez.²

El demandante reclamó el pago de mesada por el despido injustificado. También alegó discrimen bajo la premisa de que, “como consecuencia de la actuación de la parte demandada a través de sus empleados, funcionarios, oficiales y ejecutivos, discriminaron, acosaron moralmente al demandante y/o permitieron

¹ Véase apéndice del recurso de *certiorari* KLCE-15-0343, pág. 151.

² Véase apéndice del recurso de *certiorari* KLCE-15-0343, págs. 151-152.

que los oficiales, y supervisores, a sabiendas y con intención, hayan discriminado, hostigado y acosado moralmente al demandante, creándole al demandante un estado de desasosiego, angustias mentales, y ansiedad que ha afectado su vida laboral, física, social, emocional y psicológica.”³ De igual manera, los demandantes reclamaron una suma por los daños y perjuicios que esas acciones les han causado. En cuanto a este aspecto, indicaron que,

46. Al co-demandante WILFREDO CANCELA SERRANO, se le violaron sus derechos y aquellos derechos que protege la legislación en el trabajo y otras leyes relacionadas, además de aquellos derechos que protege la constitución de los Estados Unidos de América, creándole con dicha violación desasosiego, humillación, y preocupación al extremo de verse afectada su salud emocional. Se siente sumamente ansioso, nervioso, avergonzado, deprimido y humillado.⁴

Además de los anteriores reclamos, los demandantes alegaron que “se le violentaron derechos consagrados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a saber, las secciones 1, 8 y 16 de la Carta de Derechos”.⁵ Por tratarse de violaciones constitucionales reclamaron una compensación económica doble por los daños sufridos.

En sus respectivas contestaciones a la demanda los demandados negaron los hechos alegados en la demanda. Según los codemandados, la razón del despido fue que el señor Cancela Serrano hostigó sexualmente a la codemandada, la señora Elsie Rodríguez Martínez.

En junio de 2014, el señor Carlos Rodríguez Pérez, supervisor del demandante en la Oficina de Arecibo, solicitó la desestimación del recurso en cuanto a su persona. Esbozó que,

³ Véase apéndice del recurso de *certiorari* KLCE-15-0343, pág. 153.

⁴ Véase apéndice del recurso de *certiorari* KLCE-15-0343, pág. 153.

⁵ Véase apéndice del recurso de *certiorari* KLCE-15-0343, pág. 153.

tomando las alegaciones como ciertas, los demandantes no tenían derecho a remedio alguno en su contra. Abundó que en su rol de supervisor no tenía autoridad para despedir al demandante y que la supuesta auditoría a la que se negó fue, de todos modos, autorizada por un empleado de mayor jerarquía. Se refería concretamente a que el mismo día en que le solicitó auditar a la Sra. Rios, formuló el mismo reclamo al Sr. Francisco Rivera, Director Regional y que éste le autorizó llevar a cabo tal auditoría.

En julio de 2014, Triple-S Management, Juan Iglesias y Triple-S Vida, presentaron también moción de desestimación. Al igual que el señor Carlos Rodríguez Pérez, éstos plantearon que la demanda deja de exponer hechos suficientes para establecer los elementos esenciales de la reclamación. Fundamentaron su planteamiento en la doctrina sentada en los casos federales Ashcroft v. Iqbal, 556 U.S. 662 (2009) y Bell Atl. Corp. v. Twombly, 550 U.S. 544 (2007), los que establecen el requisito de plausibilidad para que una demanda pueda prosperar y justificar el descubrimiento de prueba. Esto es, una demanda de su faz tiene que contener hechos suficientes para crear una inferencia razonable de que el demandado incurrió en la conducta que se le imputa, a base del criterio de la plausibilidad, superando así la mera especulación. Según Triple-S, la demanda en cuestión no cumplía con los requisitos establecidos en los citados casos federales.

En su moción, Triple-S afirmó que las alegaciones de acoso moral y violaciones de derecho constitucional resultaban insuficientes para imputarle al patrono o a Juan Iglesias este tipo de conducta. En cuanto a las alegaciones difamatorias, Triple-S indicó que las mismas eran de carácter concluyente y vacuas, puesto que no contenían la expresión de hechos concretos que demostraran

factiblemente la posibilidad de la concesión de un remedio.⁶ Según Triple-S, el demandante no estableció los requisitos necesarios para configurar su causa de acción por difamación. Asimismo, Triple-S arguyó que no había causa de acción por daños y perjuicios, y que la reclamación de la codemandante Lisandra Lugo Mercado debía ser desestimada, así como las reclamaciones personales en contra de Juan Iglesias. Por último, solicitó la desestimación de la demanda en lo que respecta a Tripe-S Management, porque no había sido emplazada y se trataba de una matriz de Triple-S Vida contra la cual era insuficiente acumular una reclamación que de forma plausible justificara la concesión de un remedio.

El 13 de febrero de 2015, el TPI emitió una resolución en la que declaró *no ha lugar* a las aludidas solicitudes de desestimación.

El foro de instancia distinguió los casos de Ashcroft v. Iqbal, *supra*, y Bell Atl. Corp. v. Twombly, *supra*, del presente:

El caso de Ashcroft, *supra*, se basa en la secuela de un caso criminal federal de discrimen en una intervención policial y el de Bell Atlantic, *supra*, versa sobre un caso antimonopolístico. En ambas el parámetro o estándar del peso de la prueba incide sobre la especificidad de una alegación en un caso civil dentro de un procedimiento criminal o cuasi penal donde los elementos específicos de un delito rigen y son obligatorios definir.

El caso que nos ocupa es uno sobre despido injustificado, discrimen, difamación, daños y perjuicios y acoso moral.

El caso de autos trata no sobre los elementos de un delito, sino sobre una ley y un derecho definido por

⁶ En cuanto a esto, se abundó:

La parte Demandante alega que la expresión que alegadamente realizara Juan Rodríguez, la cual no le consta de propio y personal conocimiento, según sus propias alegaciones, es difamatoria basada en su definición personalísima e intangible de lo que constituye difamación. Tampoco alega el demandante que la expresión de Juan Rodríguez que él alega fue difamatoria, se divulgara al público por los co-demandados Triple-S Vida o Juan Iglesias, no se alega tampoco que la misma sea falsa o que se realizara negligentemente. En ningún momento imputa, como tampoco puede correctamente imputar que la gerencia o representantes designados del patrono hicieron tales expresiones como parte de sus funciones en el curso de su empleo. Véase apéndice del recurso de *certiorari* KLCE-15-0343, pág. 86.

un ámbito social y coercitivo pues castiga al patrono que despide sin justa causa para ello con un fin reparador. [...]

Dentro de este marco, el Tribunal aprecia controversias de hechos genuinos sobre responsabilidad de individuos y entidades frente a alegaciones plausibles que ameritan atender el caso en controversia.

Oportunamente, el codemandado Carlos Rodríguez Pérez, y Triple-S Vida, Triple-S Management y Juan Iglesias solicitaron reconsideración. El TPI las declaró *no ha lugar*. Insatisfecho, el señor Carlos Rodríguez Pérez interpuso un recurso de *certiorari* al que se le asignó el alfanumérico KLCE201500343. También Triple-S Management, junto a Juan Iglesias, presentaron el recurso de *certiorari* (KLCE201500418), en la que recurrieron de la misma determinación. Ambos peticionarios le imputaron error al TPI al no acoger las respectivas mociones de desestimación y al malinterpretar la norma de los casos Twombly e Iqbal. Asimismo, Triple-S Management le imputó error al foro de instancia al no desestimar las reclamaciones hechas en su contra y en contra de Juan Iglesias.

El 21 de abril de 2015 ordenamos la consolidación de los recursos. Además, le concedimos un término a la parte recurrida para que expresara su posición. El 15 de junio de 2015, la parte recurrida sometió su escrito.

II

Conforme a la anterior Regla 6.1 de Procedimiento Civil sólo era necesario exponer en la demanda una “relación sucinta y sencilla de la reclamación demostrativa de que el peticionario tenía derecho a un remedio”. 32 L.P.R.A Ap. III. Este enfoque, de amplia liberalidad en la redacción de las alegaciones, cambió en el 2010 con la entrada en vigor de las nuevas Reglas de Procedimiento

Civil. Ahora, la Regla 6.1 establece que las alegaciones de una demanda contendrán una “relación sucinta y sencilla de los **hechos demostrativos** de que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio”. 32 L.P.R.A. Ap. V, (énfasis suplido). En lo que respecta a esta Regla el Comité Asesor Permanente de Reglas de Procedimiento Civil explicó en su informe que: “la propuesta requiere que en las alegaciones se aporte una relación de hechos, con el propósito de que las partes y el tribunal puedan apreciar con mayor certeza los eventos medulares de la controversia”. Informe de Reglas de Procedimiento Civil, Vol. I, diciembre 2007, pág. 70. Además, el Comité consideró que la Regla 6.1 debía analizarse en conjunto con la Regla 9.1 que dispone que el escrito sometido por un abogado “está bien fundado en los hechos y respaldado por el derecho vigente”. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 9.1.

En este caso, los peticionarios solicitaron la desestimación de la demanda al amparo del inciso 5 de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V. Bajo esta Regla el tribunal de instancia podrá desestimar una demanda cuando en ella no se exponga “una reclamación que justifique la concesión de un remedio”. 32 L.P.R.A. Ap. V R. 10.2. El fin que persigue la moción de desestimación bajo ese fundamento no es poner en duda los hechos alegados en la demanda, “sino atacarla por un vicio intrínseco.” J. A. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, 2da. ed., Publicaciones JTS, 2011, T. II, pág. 536. Al considerarla, “el tribunal tomará como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y que hayan sido aseverados de manera clara y concluyente, y que de su faz no den margen a dudas.” Colón v. Lotería, 167 D.P.R. 625, 649 (2006); Sánchez v. Aut. de los Puertos, 153 D.P.R. 559, 569 (2001). Sólo procederá la

desestimación cuando se tenga la certeza de que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquiera de los hechos alegados que pueda probar. Torres, Torres v. Torres et al., 179 D.P.R. 481 (2010); Aut.Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp., 174 D.P.R. 409, 428-429 (2008); Perfect Cleaning v. Cardiovascular, 172 D.P.R. 139, 149 (2007); Candal v. CT Radiology Office, Inc., 112 D.P.R. 227, 231 (1982); Moa v. E.L.A., 100 D.P.R. 573, 586 (1972).

Ahora bien cabe en este contexto referirnos a los casos federales Bell Atlantic Corp. v. Twombly, *supra*, y Ashcroft v. Iqbal, *supra*. Tanto en el primero como en el segundo, el Tribunal Supremo de Estados Unidos tuvo ocasión de interpretar la contraparte federal de nuestra Regla 6.1, la Regla 8 (a) de las Reglas de Procedimiento Civil Federal. Al hacerlo, el foro federal exigió mayor agarre a las alegaciones hechas en la demanda, a fin de justificar que el caso prospere hacia otras etapas del proceso.

Específicamente, en Bell Atlantic Corp. v. Twombly, 550 U.S. 544 (2007), el Tribunal Supremo precisó que la obligación del demandante de proveer una relación de los hechos que justifique la concesión de un remedio requiere más que alegaciones en forma de conclusiones: “a plaintiff’s obligation to provide the “grounds” of his “entitle[ment] to relief” requires more than labels and conclusions, and a formulaic recitation of the elements of a cause of action will not do.” Id., 555. El estándar “it demands more than an unadorned, the defendant-unlawfully-harmed-me accusation.” Ashcroft v. Iqbal, 556 U.S. 662, 678 (2009).

De igual modo, las alegaciones no pueden ser meramente especulativas: “[f]actual allegations must be enough to raise a right to relief above the speculative level”. Bell Atlantic Corp. v. Twombly, *supra*, pág. 555. En todo caso, los hechos alegados deben dar

margen a una expectativa razonable de que el descubrimiento de prueba revelará evidencia relacionada con las alegaciones. Id., 556.⁷ No es mera posibilidad lo que requiere la Regla, sino plausibilidad: “enough heft to “sho[w] that the pleader is entitled to relief.” Id., 557. No prosperará una reclamación que sólo alegue hechos meramente consistentes con la alegada responsabilidad del demandado, sin más: “without further factual enhancement it stops short of the line between possibility and plausibility of “entitle[ment] to relief.” Bell Atlantic Corp. v. Twombly, *supra*, pág. 557. Asimismo, en Ashcroft, el Tribunal Supremo reiteró esta visión: “[t]he plausibility standard is not akin to a “probability requirement,” but it asks for more than a sheer possibility that a defendant has acted unlawfully.” Id., pág. 678.

En Iqbal, el Tribunal Supremo detalló los principios que subyacen Twombly de la siguiente manera:

First, the tenet that a court must accept as true all of the allegations contained in a complaint is inapplicable to legal conclusions. Threadbare recitals of elements of cause of action, supported by mere conclusory statements, do not suffice. (Although for the purposes of a motion to dismiss we must take all of the factual allegations in the complaint as true, we “are not bound to accept as true a legal conclusion couched as a factual allegation”). Rule 8 marks a notable and generous departure from the hyper-technical, code-pleading regime of a prior era, but it does not unlock the doors of discovery for a plaintiff armed with nothing more than conclusions. Second, only a complaint that states a plausible claim for relief survives a motion to dismiss. Determining whether a complaint states a plausible claim for relief will, as the Court of Appeals observed, be a context-specific task that requires the reviewing court to draw on its judicial experience and common sense. But where the well-pleaded facts do not permit the court to infer more than the mere possibility of misconduct, the complaint has alleged—but is has not “show[n]”— “that the pleader is entitled to relief.”

⁷ El Tribunal Supremo estadounidense también acentuó lo siguiente: “[a]nd, of course, a wellpleaded complaint may proceed even if it strikes a savvy judge that actual proof of those facts is improbable and that a recovery is very remote and unlikely.” Id., pág. 556, (cita omitida).

In keeping with these principles a court considering a motion to dismiss can choose to begin by identifying pleadings that, because they are no more than conclusions, are not entitled to the assumption of truth. While legal conclusions can provide the framework of a complaint, they must be supported by factual allegations. When there are well-pleaded factual allegations, a court should assume their veracity and then determine whether they plausibly give rise to an entitlement to relief. Ashcroft v. Iqbal, *supra*, págs. 678-679.

Por su parte, el procesalista Rafael Hernández Colón hace el siguiente análisis de los referidos casos federales:

[...] la Corte Suprema Federal en Ashcroft v. Iqbal, *supra*, desarrolló el mecanismo de examen y evaluación para la consideración de este tipo de moción desestimatoria, siguiendo la nueva doctrina establecida en Bell Atlantic Corp. v. Twombly, *supra*. Básicamente, el tribunal debe identificar los elementos que establecen la causa de acción y las meras alegaciones concluyentes que no pueden presumirse como ciertas. El tribunal debe aceptar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demandada eliminando del análisis las conclusiones legales y los elementos de la causa de acción apoyados por aseveraciones conclusorias. Luego de brindarle veracidad a los hechos bien alegados, debe determinar si a base de éstos la demandada establece una reclamación plausible que justifique que el demandante tiene derecho a un remedio, guiado en sus análisis por la experiencia y el sentido común. De determinar que no cumple con el estándar de plausibilidad, el tribunal debe desestimar la demandada y no permitir que una demanda insuficiente proceda bajo el pretexto de que con el descubrimiento de prueba pueden probarse las alegaciones conclusorias. [...]

Este análisis derogó en lo federal la interpretación laxa de las reglas equivalentes a nuestras Reglas 6.1 y 10.2, 1979 en el sentido de que la moción de desestimación únicamente procedería cuando de los hechos alegados no podía concederse remedio alguno a favor del demandante. La Regla 6.1, 2009 se orienta hacia el "rationale" de las decisiones de la Corte Suprema Federal al requerir "una relación sucinta y sencilla de los hechos demostrativos de que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio [...]". R. Hernández Colón, Rafael, Práctica Jurídica de Puerto Rico, Derecho Procesal Civil, 5ta. ed., San Juan, Ed. LexisNexis, 2010, Sec. 2604, pág. 268.

Es importante destacar que la jurisprudencia federal citada se asienta en las exigencias del debido proceso de ley en su vertiente procesal, relacionadas con el requisito de la debida notificación de la reclamación formulada al amparo de las enmiendas I y XIV de la Constitucional Federal.

III

De entrada, somos del criterio que es aplicable a este caso el requisito establecido en Twombly e Iqbal en cuanto a que los hechos alegados en una demanda deben establecer de su faz una reclamación que sea plausible para que la misma pueda prosperar frente a una solicitud de desestimación al amparo de la Regla 10.2 (5) de nuestras Reglas de Procedimiento Civil. Téngase en cuenta que Twombly fue resuelto en el año 2007, Iqbal el 18 de mayo de 2009, y las Reglas de Procedimiento Civil fueron adoptadas por el Tribunal Supremo el 4 de septiembre de 2009 y aprobadas por la legislatura el 29 de diciembre de 2009. Nuestra nueva Regla 6.1 demuestra la misma tendencia que la recogida en favor de una mayor protección al debido proceso de ley en reclamos civiles, como el presente.

Ello debió ser así, puesto que como indicamos, la notificación adecuada de las alegaciones de la demanda forma parte de las garantías que emanan del debido proceso de ley y dentro del ordenamiento constitucional federal estamos impedidos de aplicar un debido proceso más laxo que el reconocido en la esfera federal.

El requisito de plausibilidad mencionado tiene la importante finalidad de evitar que las partes tengan que llegar a etapas más avanzadas del proceso, principalmente al de descubrimiento de prueba, frente alegaciones incapaces de formular y demostrar la viabilidad y plausibilidad de un reclamo judicial que justifique el

tiempo y los costos que acarea ese proceso, tanto para las partes como para el Tribunal. Por ello, corresponderá al foro judicial ante una moción de desestimación basado en este defecto auscultar la plausibilidad de cada reclamo a la luz de las alegaciones formuladas y, en aquellos casos en los que haya más de una reclamación, como ocurre en el caso de autos, descartar las que adolecen de hechos demostrativos que justifiquen la concesión de un remedio y permitir la continuación de los procedimientos con respecto a aquellas alegaciones que satisfagan esta exigencia.

En este caso, el TPI erró al descartar la aludida jurisprudencia federal, y al limitar su radio de acción a casos criminales. Twombly era un caso antimonopolístico e Iqbal era una demanda de discrimen inconstitucional en contra de oficiales que podían reclamar la defensa de inmunidad calificada. Sin embargo, a ambos casos les aplicaban las Reglas de Procedimiento Civil federal. Nótese que, precisamente, Twombly e Iqbal interpretan el estándar de las alegaciones **para todo tipo de acción civil**. Iqbal aclara esta duda:

Respondent first says that our decision in *Twombly* should be limited to pleadings made in the context of an antitrust dispute. This argument is not supported by *Twombly* and is incompatible with the Federal Rules of Civil Procedure. Though *Twombly* determined the sufficiency of a complaint sounding in antitrust, the decision was based on our interpretation and application of Rule 9. That Rule in turn governs the pleading standard “in all civil actions and proceedings in the United States district courts.” Our decision in *Twombly* expounded the pleading standard for “all civil actions,” and it applies to antitrust and discrimination suits alike. Ashcroft v. Iqbal, *supra*, pág. 684, (citas omitidas).

Como mencionamos, las decisiones federales se basaban en la interpretación de la Regla 8 de las Reglas de Procedimiento Civil Federal, aplicable a todo proceso civil que se ventile en los

tribunales. Asimismo, como ya adelantamos, dado que su interpretación se apuntala en consideraciones constitucionales, concretamente en la cláusula del debido proceso de ley, ello hace aplicable tal jurisprudencia a nuestra jurisdicción. Más aún, fue de alguna manera recogida en el lenguaje de la actual Regla 6.1, supra, el cual es uno más restrictivo que el que se contemplaba en la Regla anterior.

A la luz de las consideraciones antes esbozadas, hemos revisado con detenimiento las alegaciones de la demanda interpuesta por los recurridos. Como indicamos, para que pudieran prosperar debieron establecer, de su faz, que la reclamación sobre despido injustificado, discrimen, difamación, daños y perjuicios, y acoso moral, eran lo suficientemente específicas para cumplir con el estándar de plausibilidad. Aceptándolas como ciertas, exceptuando las alegaciones conclusorias, somos del criterio que la mayoría de las referidas causas de acción no satisfacen ese estándar de plausibilidad. La consecuencia es que deben desestimarse, según solicitado.

En lo relacionado a las alegaciones en contra del señor Rodríguez Pérez (KLCE-15-0343), quien era gerente en Arecibo de Triple-S, los demandantes le imputaron a éste “no actuar sobre lo solicitado por el co-demandado Wilfredo Cancela en cuanto a la auditoría solicitada a la empleada y co-demandada Sandra Ríos.”⁸ Sin embargo, tal alegación en particular no contiene hechos demostrativos de ninguna de las reclamaciones del demandante, ni configura hechos que justifiquen la concesión de un remedio. Acogida la misma como cierta, no imputa una conducta que genere en favor del Sr. Cancela el derecho a un remedio, puesto que, frente

⁸ Véase apéndice del recurso de *certiorari* KLCE-15-0343, pág. 145.

al demandante no imputaba el quebranto de una obligación por parte del co-demandado. Ello con mayor razón cuando de todos modos, ese mismo día la auditoria fue autorizada por un supervisor del Sr. Rodriguez. Esa conducta, en todo caso, podía probablemente generar algún grado de responsabilidad e incluso haberse quebrantado un deber gerencial, pero ante el patrono, no ante el Sr. Cancela, que era su subalterno.

En segundo lugar, y en relación al despido, este último no tiene autoridad para despedirlo, como tampoco fue quien realizó esa gestión. Al señor Rodríguez Pérez no se le puede considerar "patrono" de manera que le aplique la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. Asimismo, las alegaciones de que de alguna manera el gerente hubiera confabulado con los demás empleados para fabricar el acoso sexual imputado, sin otros hechos o prueba, es solo una especulación incapaz de sostener un reclamación judicial contra el gerente Rodríguez Pérez.

Asimismo con respecto a la difamación, los hechos que se desprenden de esa alegación meramente imputan al Sr. Rodríguez informar a un cliente la razón que la empresa adujo o notificó para el despido del Sr. Cancela. No hay en ello, al menos de parte del Sr. Rodríguez, una difamación por ser ello cierto, independientemente de la veracidad del hecho mismo del acoso sexual. Realmente, según están redactadas las alegaciones de la demanda no se configuran ninguna de las reclamaciones formuladas en contra del señor Rodríguez Pérez. Tampoco son imputables directamente al señor Rodríguez Pérez las demás causas de acción en la demanda, como discrimen y acoso moral. Sobre el particular, alegaciones como que el demandante no fue bien acogido por el Sr. Rodríguez al ser trasladado a Arecibo, no configuran tampoco una reclamación

de esta naturaleza. Ante este panorama, ameritaba acogerse la petición de desestimación presentada en instancia.

En lo que respecta a los codemandados Triple-S Vida, Triple-S Management y al codemandado Juan Iglesias, somos del criterio que también deben ser desestimadas varias causas de acción en contra de ellos. En lo que atañe a las alegaciones de discrimen el demandante debió esbozar en su demanda que (1) hubo un despido o acto perjudicial, que (2) el mismo se realizó sin justa causa, y que (3) su despido o acto perjudicial fue en función de una modalidad discriminatoria. Véase, Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364 (2001). Para que la presunción de discrimen se active, el empleado-demandante debe presentar prueba capaz de provocar que, “en términos generales, el juzgador de los hechos tenga una base racional y motivo para poder inferir que la acción patronal se llevó a cabo por razones discriminatorias.” Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 388. El hecho base y la manera de probarlo para que surja la presunción se tiene que ver caso a caso. Además, “la evidencia indicativa necesaria para activar la presunción [...] no requiere la presentación de prueba suficiente para probar el hecho, mas sí la presentación de algún elemento básico de la modalidad de discrimen alegada que la identifique y ponga a la parte adversa en posición de poder rebatirla o al tribunal en posición de determinarla.” S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, *supra*, a la pág. 776, nota al calce número 10.

Tomadas las alegaciones de la presente demanda como ciertas, sólo se configuran los primeros dos requisitos. No surge en la demanda una alegación específica y directa de discrimen en cualquiera de las modalidades prohibidas por la ley o la constitución tales, como edad, raza, color, sexo, origen social o nacional,

condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, por impedimento, represalia bajo la Ley núm. 115,⁹ por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, entre otras causales.

Esta es la alegación concerniente:

45. A tenor con Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley Contra el Discrimen en el Empleo” y como consecuencia de la actuación de la parte demandada a través de sus empleados, funcionarios, oficiales y ejecutivos, discriminaron, acosaron moralmente al demandante y/o permitieron que los oficiales, y supervisores, a sabiendas y con intención, hayan discriminado, hostigado y acosado moralmente a la demandante, creándole al demandante un estado de desasosiego, angustias mentales, y ansiedad que ha afectado su vida laboral, física, social, emocional y psicológica.¹⁰

Tal alegación, esencialmente conclusoria y sin hechos demostrativos de acciones discriminatorias específicas en su contra, no puede subsistir frente al requisito de plausibilidad. Dado que la demanda, leída en su totalidad, es capaz de configurar una alegación concreta de discrimen, resulta insostenible esta causa de acción.

En su demanda, los recurridos alegaron, además, daños y perjuicios, y violación de derechos constitucionales por el despido decretado. Estas alegaciones tampoco cumplen con el requisito de plausibilidad. En Puerto Rico se ha reconocido la acción de daños y perjuicios en casos en que el patrono, al despedir un trabajador, incurre en actuaciones torticeras que son independientes al evento del despido mismo. García v. Aljoma, 162 D.P.R. 572, 586 (2004); véase, Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 D.P.R. 178, 208 (1998). En otras palabras, los remedios que proveen las leyes laborales no excluyen la responsabilidad civil de un patrono por la conducta negligente en que éste incurriere, pero por otros motivos

⁹ Ley Núm. 100, 29 L.P.R.A. sec. 146.

¹⁰ Véase apéndice del recurso de *certiorari* KLCE-15-0343, pág. 153.

que no sean el mero acto del despido. Id.; Porto y Siurano v. Bentley P.R. Inc., *supra*, a la pág. 342. En resumen:

[...] queda claro que cuando un obrero contratado sin tiempo determinado es despedido sin justa causa y, además, ha sido objeto de actuaciones que lesionan su derecho a la intimidad o que son constitutivas de ataques a su integridad personal, puede reclamar el pago de la compensación económica en concepto de la mesada y puede, también, instar una acción para reclamar por los daños y perjuicios que dichas actuaciones le han causado. En tal caso, la reclamación por daños se da en función de las actuaciones antijurídicas independientes al hecho del despido que resultan indemnizables al amparo de nuestro ordenamiento jurídico. Claro está, si luego de que el obrero querellante presenta toda su prueba queda demostrado que tan sólo hubo un despido injustificado y que no mediaron actuaciones antijurídicas compensables al amparo del Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico, *supra*, dicho obrero tan sólo tiene derecho al remedio provisto en la citada Ley Núm. 80. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., *supra*, a las págs. 193-194. Véase, además, Arroyo v. Rattan Specialties, 117 D.P.R. 35 (1986), en circunstancias en las que se ha lesionado el derecho a la intimidad o a la dignidad del trabajador.

El despido injustificado *per se* genera solamente el derecho a los remedios de la Ley núm. 80, a menos que se puedan configurar otros hechos demostrativos de actos antijurídicos e ilegítimos, como son el discrimen u otras violaciones a derechos civiles o prohibidas estatutariamente. Esas acciones generan el derecho a ser compensados por los daños y angustias mentales, que esas acciones les han causado, según lo contempla esos estatutos.

Las alegaciones que en ese sentido hacen los demandantes, de violación de derechos constitucionales y el consecuente reclamo de daños y perjuicios, vistas de la forma más favorable para ellos, no satisfacen un mínimo de plausibilidad. Ya concluimos que tales alegaciones de discrimen no se apoyan en hechos mínimamente demostrativos de su ocurrencia. Si tales actos antijurídicos no se

sostienen aún probado un despido injustificado, no procedería la acción de daños y perjuicios.

En resumen, los demandantes interpusieron una demanda de despido injustificado, discrimen, difamación, daños y perjuicios, y acoso moral en contra de Triple-S Vida, Triple-S Management, el señor Juan Iglesias, el señor Carlos Rodríguez Pérez, entre otras partes no comparecientes ante este foro. Sin embargo, por los fundamentos antes expuestos, las reclamaciones por discrimen, difamación, daños y perjuicios, y acoso moral (violación de derechos constitucionales), deben ser desestimados, puesto que no satisfacen las exigencias de la Regla 6.1 de Procedimiento Civil, y de la jurisprudencia federal citada. Según alegado, no formulan una reclamación que justifique la concesión de un remedio, conforme a la Regla 10.2, supra.

La única causa de acción que satisface esas exigencias es la de despido injustificado en contra de su patrono Triple-S Vida y Triple-S Management. En la demanda se aducen hechos que de ser demostrados en su día, justificarían la concesión del remedio que reclama. Concretamente, en cuanto a Triple-S Management, en esta etapa de los procedimientos y a la luz de la causa de acción de despido injustificado, no habremos de intervenir con el discernimiento del TPI con respecto a su decisión de mantenerla en el pleito. Si esta entidad responde o no como patrono en la causa de acción por despido injustificado es un asunto que le corresponderá al TPI adjudicarlo en su día, a la luz de la prueba recibida y la relación real y legal entre el Sr. Cancela y esa empresa. Basta solo con considerar en estos momentos que, según se desprende de la comunicación de despido al Sr. Cancela, esta fue emitida por el Triple-S Vida y Triple-S Management. Tanto la

naturaleza de relación interna entre ambas empresas, sobre todo en materia laboral y de recurso humanos, así como la relación entre ellas con el empleado en particular, no debe resolverse concluyentemente mediante la presente vía de desestimación, salvo en cuanto a las causas de acción que aquí hemos desestimado.¹¹

IV

Por las razones antes indicadas, se expide el auto de *certiorari* en los casos consolidados y, por no existir razón para su posposición hasta la determinación final del caso, se dicta Sentencia Parcial desestimando con perjuicio la demanda en cuanto a los demandados Triple-S, Triple-S Management, el señor Juan Iglesias y el señor Carlos Rodríguez Pérez, peticionarios en estos recursos consolidados, sobre todas la causas de acción formuladas, excepto la relativa en contra de Triple-S Vida y Triple-S Management con respecto a la reclamación de despido injustificado.

Lo acuerda y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

¹¹ No habremos de pasar juicio sobre el planteamiento inicialmente formulado en la moción de desestimación sobre la falta de emplazamiento a esta parte, porque tal asunto fue totalmente omitido en el recurso de autos, por lo que no se nos ha puesto en posición de atenderlo en los méritos. Desconocemos si en efecto aún no se ha emplazado a esa parte, o si por el contrario ese proceso ya se completó.