

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN-UTUADO
PANEL V

ROSA ISABEL FÉLIX GARCÍA

Apelante

v.

ESTADO LIBRE ASOCIADO
DE PUERTO RICO;
DEPARTAMENTO DE LA
FAMILIA, MARÍA MUÑOZ
SERRANO, FULANO DE TAL
Y LA SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES COMPUESTA
POR AMBOS

Apelados

KLAN201401978

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Bayamón

Civil Núm.
D PE2003-1194

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Piñero González y las Juezas Birriel Cardona y Surén Fuentes.

Piñero González, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de agosto de 2015.

Comparece la señora Rosa Isabel Félix García (señora Félix García o la apelante) y solicita la revocación de la sentencia emitida el 1 de noviembre de 2013 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI), notificada el 5 de noviembre de ese año. Mediante la referida Sentencia el TPI declaró No Ha Lugar la Demanda por Discrimen por Incapacidad presentada por la apelante contra el Departamento de la Familia y el Estado Libre Asociado (ELA) al amparo de la Ley Núm. 44-1985 y la *American with Disabilities Act* (Ley ADA) y ordenó la desestimación y archivo de la causa de acción con perjuicio.

Por los fundamentos que pasamos a exponer, confirmamos la Sentencia apelada.

I.

La señora Félix García comenzó a trabajar en el Departamento de la Familia el 7 de septiembre de 1998 en el puesto de Técnico del Programa de Asistencia Nutricional, posteriormente Programa de Asistencia Económica. Para el año 1991 la apelante se traslada al Programa de Determinación de Incapacidad al puesto de Analista I y para el año 1992 la señora Félix García fue reclasificada al puesto de Analista II. Al año siguiente, el 16 de mayo de 1993, la apelante fue reclasificada nuevamente para ejercer funciones en el Programa de Determinación de Incapacidad en el puesto de Analista de Determinación de Incapacidad III.

Por conducto de los supervisores de la señora Félix García se celebraron reuniones con la apelante para orientarla y dirigirla a alcanzar los niveles de ejecución esperados en el Programa de Determinación de Incapacidad. El trabajo de la apelante consistía en realizar determinaciones de incapacidad para el Seguro Social, por lo que debía cumplir con estándares federales de calidad que miden consistentemente lo siguiente: (1) la producción, la calidad de los resultados; (2) el cumplimiento de los procedimientos en los referidos a citas de clientes y el tiempo de procesamiento.

El 10 de octubre de 2001 el Departamento de la Familia refiere a la señora Félix García al Programa de Ayuda al Empleado, por alegados problemas de productividad, eficiencia y de relaciones interpersonales con clientes y funcionarios. Finalmente, tras la apelante aceptar acogerse a los beneficios del Programa de Ayuda al Empleado, fue referida y comienza a recibir los servicios el 11 de febrero de 2002. Sin embargo, la señora Félix García abandonó el Programa de Ayuda al empleado, por lo que es recomendada para evaluación ocupacional, con el fin de determinar su capacidad para ejercer las funciones del puesto que ocupaba.

Así las cosas, mediante comunicación de 19 de marzo de 2002 la entonces Secretaria del Departamento de la Familia, señora Yolanda Zayas, le informa a la apelante que sería referida a evaluación por el médico ocupacional para determinar si estaba capacitada para realizar las funciones esenciales de su puesto de Analista de Determinación de Incapacidad III, según el Artículo Núm. 8, sección 8.4, inciso 2 del Reglamento de Personal de Empleados de Carrera.

La señora Félix García comparece al Instituto Psicoterapéutico de Puerto Rico (INSPIRA) el 3 y 4 de abril de 2002 y allí es atendida por los doctores, Antonio Colorado, Sicólogo Clínico, y Arlene Martínez Nieto, Psiquiatra. Tras evaluar a la apelante los doctores que la

atendieron rinden un Informe en el que concluyen que la señora Félix García padece un Trastorno Delirante Tipo Paranoide por lo que recomiendan la cesantía de su puesto por razón de incapacidad, y concluyen que la condición le impide desempeñar las funciones de su puesto.

Mediante comunicación de 5 de agosto de 2002, recibida por la apelante el 4 de septiembre de 2002, la entonces Secretaria de la Familia, señora Yolanda Zayas le comunica a la apelante su intención de cesantearla por razón de incapacidad y le apercibe de su derecho a solicitar Vista Administrativa Informal. El 9 de octubre de 2002 se celebra Vista Administrativa Informal ante un Oficial Examinador designado por el Departamento de la Familia, que emite Informe el 27 de octubre de 2002 en el que recomienda confirmar la determinación de la agencia de cesantear a la señora Félix García por incapacidad. Mediante comunicación escrita de 20 de noviembre de 2002 la Secretaria del Departamento de la Familia procede a cesantear a la apelante por incapacidad para realizar las funciones del puesto que ocupaba en la agencia.

El 2 de diciembre de 2003 la señora Félix García presenta Demanda contra el Estado Libre Asociado (ELA), el Departamento de la Familia y su Supervisora, la señora María Muñoz Serrano. Reclama en su demanda

haber sido despedida sin justa causa al amparo de la Ley de Servicio Público, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, 3 L.P.R.A. sec. 1336 *et seq.* y que además, su despido fue discriminatorio por su condición de incapacidad emocional según la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 y la *American with Disability Act*, 42 U.S.C. sec. 12101 y por haber acudido a recibir tratamiento al Fondo de Seguro del Estado (FSE), al amparo de la Ley Núm. 45 de 18 de octubre de 1935, 11 L.P.R.A. sec. 1.

El 13 de diciembre de 2004 el ELA, por sí y en representación del Departamento de la Familia y de la señora Muñoz Serrano presenta *Contestación a Demanda* en la que niega la ausencia de justa causa en el despido de la señora Félix García y que se haya discriminado contra ésta. En la *Contestación a Demanda* plantea además, el ELA que la apelante no agotó los remedios administrativos disponibles ante la Junta Apelativa del Sistema de Administración de Personal ni demostró el cumplimiento con los requisitos que justifican preterir el trámite administrativo. Posteriormente el ELA solicita el archivo por falta de jurisdicción por no agotar la apelante remedios administrativos, lo cual tras acogerla como una Moción de Desestimación, el TPI deniega dicha solicitud mediante Resolución de 9 de marzo de 2006.

El 2 de diciembre de 2006 el TPI celebra Vista en su Fondo en la que las partes sometieron varias

estipulaciones. El 17 de septiembre de 2007 el TPI declara Con Lugar la Demanda presentada por la señora Félix García bajo la Ley Núm. 45, *supra*; determina que el despido de la señora Félix Díaz fue injustificado. Concluye el TPI que el ELA le causó daños a la apelante, por lo que condena que le paguen \$94,862.00 por salarios y beneficios no devengados (la cual se limitó a \$75,000.0) y \$10,000.00 por concepto de daños y angustias mentales. Mediante Reconsideración la señora Félix Díaz solicita el remedio de la reinstalación, lo cual concede el TPI mediante Resolución de 24 de octubre de 2006.

El ELA y el Departamento de la Familia presentan Apelación (KLAN200701892) ante este Tribunal. La señora Félix Díaz igualmente apela la determinación del TPI de limitar la cuantía de los sueldos dejados de devengar a \$75,000 y conceder \$10,00.00 en daños (KLAN200701876). Tras consolidar ambos recursos, mediante Sentencia de 12 de diciembre de 2008, este Tribunal revoca el límite de la responsabilidad financiera del ELA; deja sin efecto la determinación del valor de los haberes dejados de percibir; ordena al TPI a redeterminar su cuantía y confirma la Sentencia emitida por el TPI en los demás aspectos, así como la reinstalación de la apelante.

El ELA solicita reconsideración en la que reitera que la cesantía de la apelante estuvo justificada y que la decisión estuvo basada en su incapacidad para ocupar el puesto, cuyo procedimiento comienza antes de que ésta se reportara al FSE. El 30 de septiembre de 2009 este Tribunal emite **Sentencia en Reconsideración** (KLAN200701876 y KLAN200701892) en la que determina revocar la decisión del TPI en cuanto a que la apelante fue cesanteada ilegalmente en violación a la reserva de empleo dispuesta en el Art. 5a de la Ley Núm. 45, *supra*. Además, **en la aludida Sentencia en Reconsideración este Tribunal concluye que el TPI no atendió el reclamo instado por la apelante al amparo de la Ley Núm. 44, 1 L.P.R.A. sec. 507 et. seq. y el American with Disabilities Act (Ley ADA), 42 U.S.C. sec. 12101 et seq., así como bajo la Ley Núm. 5, *supra*, por lo que devuelve el caso al foro primario para que disponga sobre tales reclamos previa la celebración de Vista en los Méritos conforme a la prueba ya desfilada ante el foro primario.**

Así las cosas, el 25 de febrero de 2010 el TPI dispone que analizaría el caso a base de las transcripciones y la prueba desfilada, y tras varias posposiciones solicitadas por la apelante, finalmente el TPI señala y celebra Vista en su Fondo el 13 de abril de 2012. En dicha vista las partes argumentaron sobre las

causas de acción que quedaron pendientes (Ley Núm. 44-1985 y Ley Núm. 5-1975) y expresaron que procedía suplementar la evidencia previamente presentada pues ya la vista evidenciaria se había celebrado anteriormente. Por su parte el ELA argumentó que la señora Félix García nunca realizó la solicitud de acomodo razonable y a solicitud del ELA el Expediente de Personal de la apelante fue marcada como Exhibit #18.

El 28 de septiembre de 2012 el ELA comparece mediante Memorial de Derecho y el 1ro de febrero de 2013 lo presenta la apelante. Mediante sentencia emitida el 1 de noviembre de 2013 el TPI declara Sin Lugar la Demanda por Discrimen por Incapacidad presentada por la apelante al amparo de la Ley Núm. 44, *supra* y la Ley A.D.A. Determina el TPI que quedó probado que la señora Félix García tenía dificultad en alcanzar los niveles de ejecución requeridos para el puesto que ocupaba; que su producción siempre estuvo por debajo de lo esperado y fue empeorando a pesar de los esfuerzos consistentes del Departamento de la Familia en asesorarla y guiarla para corregir sus deficiencias. Concluye el TPI que las acciones en beneficio de la apelante realizadas por el ELA están en cumplimiento con la Ley ADA y la Ley Núm. 44, *supra*; que existe **prueba suficiente sobre su incapacidad** para realizar las labores del puesto y que **la**

apelante nunca solicitó formalmente al Departamento de la Familia un acomodo razonable.

La señora Félix García presenta oportuna Solicitud de Reconsideración, la cual es denegada por el foro primario mediante Resolución de 3 de noviembre de 2014, notificada el 5 de noviembre de ese año.

Inconforme la apelante presenta el recurso de epígrafe y como único señalamiento de error sostiene lo siguiente:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA EN SU SENTENCIA CUANDO LA PARTE DEMANDADA A TRAVÉS DE SU REPRESENTACIÓN LEGAL ADMITIÓ QUE HUBO UNA SOLICITUD DE ACOMODO RAZONABLE Y DE LAS MISMAS DETERMINACIONES DE HECHO SE DESPRENDE QUE EN EFECTO OCURRIÓ ESE RECLAMO DE ACOMODO, DE CARÁCTER FORMAL, LO CUAL ES CONTRARIO A LO RESUELTO EN EL CASO DE HERIBERTO MORALES BENGOCHEA V. BANCO POPULAR DE PUERTO RICO, 173 D.P.R. 742 (2008) Y AL ESTADO DE DERECHO VIGENTE.

El ELA comparece ante nos mediante *Alegato en Oposición*. En ajustada síntesis sostiene el ELA que demostró ante el TPI que la señora Félix García sufre de una condición de salud mental incapacitante y que la cesantía de la que fue objeto la apelante obedeció a su incapacidad para realizar las funciones esenciales de su puesto, sin que ésta solicitara formalmente un acomodo razonable ante el Departamento de la Familia

II

-A-

La “American with Disabilities Act” (ADA), 42 USC sec. 12112(a) *et seq*, se aprobó con el propósito de emitir

un mandato claro a favor de la erradicación del discrimen por impedimento en el empleo. Además, para establecer estándares que restringieran dicho discrimen y para asegurar la participación del gobierno federal en el proceso de implantación de éstos, en beneficio de los individuos con impedimentos, entre otros.

Dispone específicamente la referida Ley ADA que:

No covered entity shall discriminate against a qualified individual with a disability because of the disability of such individual in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment. (Subrayado nuestro). 42 USCA sec.12112.

En nuestro ordenamiento, una persona con algún impedimento o discapacidad tiene dos (2) remedios legales contra actuaciones discriminatorias por parte de su patrono: un remedio bajo la legislación estatal y otro bajo la ley federal. *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 D.P.R. 1, 5 (1995). El remedio federal se encuentra estatuido en la *American with Disabilities Act*, también conocida como la Ley ADA (42 U.S.C. sec. 12112 *et seq.*), mientras que el remedio estatal lo establece la Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985 (1 L.P.R.A. sec. 501 *et seq.*), mejor conocida como la Ley de Discrimen en el Empleo contra Personas con Impedimentos (Ley 44). *Íd.*

La Ley ADA fue aprobada con el objetivo de establecer una prohibición a toda entidad de incurrir en conducta discriminatoria contra individuos a base de la existencia de algún impedimento. Esta prohibición se

extiende a evaluaciones de candidatos cualificados para un puesto, reclutamiento, ascensos, despidos, compensaciones, adiestramientos y términos, condiciones y privilegios inherentes al empleo. *Íd.*

Además de lo anterior, el concepto discrimen incluye todo lo que se refiera a limitar, segregar o clasificar un candidato o empleado de manera que se afecten sus oportunidades por motivo de su impedimento. También, incluye la participación contractual u otra relación incurrida por el patrono que afecte a cualquier candidato o empleado con un impedimento. Asimismo, el uso de estándares, criterios y métodos administrativos que afecten o que perpetúen el discrimen por parte de otros, también en posiciones administrativas. 42 USCA sec. 12112(b).

Por último, incluye la ausencia de acomodo razonable de un empleado; la denegatoria de oportunidades de empleo debido a que ello requeriría acomodo, salvo que el patrono demuestre la existencia de “undue hardship”; el uso de “screening tests” con el fin de descalificar a los individuos con impedimentos, salvo que el patrono justifique que la naturaleza del trabajo así lo requiera; y la falta de exámenes y evaluaciones efectivas relacionados al puesto, para que se demuestren las capacidades del individuo independientemente de su impedimento. *Íd.* El acomodo razonable puede implicar la

realización de mejoras a las instalaciones del patrono con el propósito de facilitar el uso del empleado con impedimento, la adquisición de equipo, la reestructuración del empleo, la modificación de horarios, la reasignación de puestos, la realización de ajustes en las evaluaciones, entre otros. 42 USCA sec. 12111(9).

De forma análoga, en nuestra jurisdicción se aprueba la Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, 1 LPRA sec. 501 *et seq* (Ley 44-1985), con el mismo fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales, para ampliar sus oportunidades de empleo y para prohibir el discrimen en el empleo contra tales personas. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 385 (1999); *Ríos v. Cidra Manufacturing Operations of P.R.*, 145 DPR 746, 749 (1998). Posteriormente, fue enmendada mediante la Ley Núm. 105 del 20 de diciembre de 1991 con el propósito de atemperarla con la Ley ADA. En la Exposición de Motivos de la enmienda se indica que “a pesar de las buenas intenciones y de los propósitos loables que están enmarcados en la Ley 44, todavía no se han eliminado muchas barreras que dificultan el empleo de personas con impedimentos”. Por dicha razón, se decidió atemperar el estatuto local a la ley federal.

La Ley 44-1985, cumple con el objetivo de garantizar que toda persona con alguna discapacidad

física, mental o sensorial sea tratada de forma equitativa y no discriminatoria en el campo laboral. Véase *Exposición de Motivos* de la Ley Núm. 44-1985; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, 175 D.P.R. 668, 683 (2009); *Ríos v. Cidra Manufacturing*, 145 D.P.R. 746, 749 (1998). El Artículo 5 de la Ley Núm. 44-1985 establece una clara prohibición, aplicable tanto a toda institución pública como a empresa privada, de ejercer, poner en vigor o utilizar procedimientos o prácticas discriminatorias en el empleo contra alguna persona con algún impedimento físico, mental o sensorial “por el mero hecho de tal impedimento”. 1 L.P.R.A. sec. 505; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, *supra*, pág. 684. Dicha prohibición “incluye el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo”. Artículo 5 de la Ley 44, *supra*.

Por consiguiente, la Ley 44, establece que todo patrono está obligado a tomar medidas afirmativas que logren viabilizar la participación e integración adecuada de una persona con impedimentos en su lugar de empleo mediante medidas de acomodo razonable. 1 L.P.R.A. sec. 507a. Para efectos de la Ley 44, el **acomodo razonable** se define como “...**el ajuste lógico adecuado o razonable**

que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional". Art. 1 de la Ley 44 (1 L.P.R.A. sec. 501 (b)).

Asimismo, el **acomodo razonable** abarca ajustes en el área de trabajo y facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, la contratación de asistentes, lectores o intérpretes y cualquier otra acción que procure y facilite el ajuste en el trabajo a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales. *Íd.*

Estas medidas, llevadas a cabo a través de acomodos razonables en el lugar de trabajo, procuran asegurar que las personas con impedimentos que sean cualificadas para trabajar al máximo de su productividad en su lugar de trabajo. *1 L.P.R.A. sec. 507a.* Únicamente se exceptuará al patrono de cumplir con este requisito cuando pueda demostrar que tal acomodo conllevará un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. *Íd.; Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, supra*, pág. 685. De conformidad con la Ley 44, *supra*, solamente se podrán imponer requisitos o condiciones excluyentes a base de impedimentos físicos, mentales o sensoriales cuando estos requisitos estén directamente relacionados con la actividad o función a llevarse a cabo. *1 L.P.R.A. sec. 503.*

La Ley Núm. 44, *supra*, define persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas como sigue:

Significará una **persona con impedimento quien, con o sin acomodo razonable está capacitada para desempeñar las tareas esenciales de una ocupación en el empleo que mantiene**, retiene o solicita, y puede e interesa participar en todas las actividades de naturaleza económica y cívico-social del quehacer diario. 1 L.P.R.A. sec. 501 (e). (Énfasis suplido)

Para quedar cobijado al amparo de la Ley Núm. 44-1985 y que el patrono esté obligado a brindar acomodo razonable, el empleado viene obligado a demostrar que: (1) es una persona con impedimento según lo define la ley, y (2) que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con el acomodo razonable o sin éste. *García v. Durex P.R., Inc.*, 148 D.P.R. 346 (1999).

Este estatuto provee al empleado discriminado, esencialmente, los mismos remedios provistos por la Ley Núm. 100. Véase 1 L.P.R.A. § 511. Entre otros remedios, se encuentran el de la compensación por los daños causados, incluso por una suma igual al doble del importe de los daños determinados, así como su reposición en el empleo. 29 L.P.R.A. § 146, *Guardiola Álvarez v. Departamento de la Familia*, 175 D.P.R. 668, 681 (2009).

Normalmente, una reclamación de discrimen, establecida *prima facie* por el demandante, no procede si el patrono prueba ante el juzgador la existencia de justa

causa para separar al empleado de su puesto y, más aún, de no existir justa causa para el despido, el patrono puede probar que la decisión de separar al empleado no fue discriminatoria. *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico Inc.*, 114 D.P.R. 42, 48-50 (1983). En resumen, el esquema procesal aplicable a la Ley Núm. 44 es el mismo que se utiliza para reclamaciones de discrimen bajo la Ley Núm. 100.

Una vez el empleado **ha formalizado una solicitud de acomodo razonable el patrono está obligado** a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta posible conceder el remedio solicitado y la forma en que éste puede concederse. *Morales Bengochea v. Banco Popular de Puerto Rico*, (Sentencia), *Op. de Conformidad* emitida por el Juez Asociado Señor Rivera Pérez, 173 D.P.R. 742, 762 (2008). (Énfasis suplido).

III.

En el presente caso el TPI determina que la apelante nunca solicitó formalmente acomodo razonable ante el Departamento de la Familia. Determina además el foro primario que la única mención referente a un acomodo la hace el abogado de la señora Félix García ante el Oficial Examinador externo en el procedimiento de Vista Administrativa Informal celebrada, tras el Departamento de la Familia comunicarle a la apelante su intención de

cesantearla. Tales extremos de la Sentencia apelada de la cual se desprende que la apelante **nunca tuvo intención de solicitar un acomodo razonable** y que en efecto no lo hizo, no fueron impugnados por la señora Félix Díaz ni refutados con prueba a esos efectos.

De la Minuta de la Vista del Juicio en su Fondo celebrado el **13 de abril de 2012** se desprende que el abogado del ELA estableció para récord que la señora Félix García nunca realizó una solicitud de acomodo razonable ante el Departamento de la Familia. Esboza la apelante como único señalamiento de error en el recurso ante nuestra consideración que incide el TPI al determinar que hubo ausencia de solicitud de acomodo razonable y afirma haberlo solicitado.

Sin embargo, surge tanto de la Deposition tomada a la apelante el 3 de marzo de 2005 como de la primera Vista en su Fondo, celebrada el 2 de noviembre de 2006 que **la señora Félix García afirma que no está incapacitada y que se encuentra hábil para realizar sus funciones**, por lo que durante el procedimiento nunca reconoció padecer de ninguna condición incapacitante. (*Véase, Transcripción de la Vista en su Fondo de 2 de noviembre de 2006*). Si la apelante en ningún momento reconoce padecer una condición incapacitante es irrazonable e inverosímil su afirmación

de que solicitó acomodo razonable al Departamento de la Familia.

El Departamento de la Familia probó con el Informe médico de INSPIRA y con el expediente de personal de la señora Félix García su inhabilidad para realizar las funciones del puesto que ocupaba, por la condición que padece la apelante. En ningún momento la apelante refuta ante el foro primario el Informe rendido por los médicos que la evaluaron en el que éstos determinan que padece de una condición de salud mental que le impide desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Mediante su testimonio la apelante se limita a afirmar que está capacitada porque tiene estudios y que no padece de ninguna limitación. De haber acreditado la parte demandante su capacidad para realizar las funciones esenciales de su puesto, le correspondería al patrono probar la inhabilidad del empleado. *Morales Bengochea v. Banco Popular de Puerto Rico, supra.* No obstante, **la apelante tampoco demostró ante el TPI que es una persona cualificada con impedimento que con o sin acomodo puede realizar las funciones de su puesto.**

En cuanto a la prueba testifical aquilatada por instancia, la jurisprudencia ha señalado como criterio invariable que éstas merecen gran deferencia, toda vez que el juez sentenciador ante quien deponen los

testigos, tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, de poder apreciar sus gestiones, titubeos, contradicciones, manierismos, dudas, vacilaciones y, por consiguiente, de ir formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen la verdad. *Pueblo v. García Colón*, 182 DPR 129, 165 (2011); *Argüello López v. Argüello García*, 155 DPR 62, 78 (2001). La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 42.2, dispone que las determinaciones de hechos que surgen de algún testimonio oral no se dejarán sin efecto a no ser que se demuestre que son claramente erróneas. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 810-811 (2009); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009).

Estas determinaciones de hechos, basadas en la credibilidad que el juzgador le adjudicó al testimonio ante sí, merecen gran deferencia. *Collazo Vazquez v. Huertas Infante*, 171 DPR 84, 106 (2007); *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001). Así, únicamente intervendremos con este tipo de determinaciones de hechos cuando un análisis integral de tal prueba cause en nuestro ánimo una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia. *Rivera Menéndez v. Action Services*,

185 DPR 431, 444 (2012); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra, pág. 356. Cuando exista conflicto entre la prueba presentada por las partes, eso es un asunto que corresponde al juzgador de los hechos dirimirlo. *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45, 50 (1998). Ello, es un asunto que es adjudicado por el foro de instancia y su determinación merece deferencia. *López Viciel v. ITT Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857, 865 (1997).

En el caso que nos ocupa, la apelante no logró probar con su testimonio ante el foro primario que tras la determinación de incapacidad realizada por los médicos de INSPIRA, hubiese formalizado una solicitud de acomodo razonable ante el Departamento de la Familia. Tampoco le mereció credibilidad al Tribunal de Primera Instancia sus alegaciones en torno a ello. Hemos revisado detenidamente la transcripción de los procedimientos y no hemos identificado prueba que nos incline a resolver lo contrario.

Por tanto, **contrario a los hechos adjudicados en *Morales Bengochea v. Banco Popular de Puerto Rico*, supra**, en el que la parte demandante si realizó una solicitud formal de acomodo razonable, **la obligación del Departamento de la Familia**, de iniciar un proceso interactivo con el empleado para analizar si resulta posible concederle un acomodo razonable, **nunca se activó**, por **ausencia de solicitud formal de acomodo a**

esos efectos por parte de la apelante. Con estos antecedentes concluimos que no incidió el foro primario al declarar No Ha Lugar la reclamación de la apelante al amparo de Ley Núm. 44, *supra* y la Ley ADA.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales se hacen formar parte de esta Sentencia, CONFIRMAMOS la Sentencia apelada

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones