

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS
PANEL IV

LIVIA MIRÓ QUIÑONES

Apelante

v.

ESTADO LIBRE
ASOCIADO DE PUERTO
RICO; DEPARTAMENTO
DE LA FAMILIA

Apelado

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil Núm.
K PE2008-0532

KLAN201600268

Panel integrado por su presidente el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y la Jueza Cortés González

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de junio de 2017.

Livia Miró Quiñones [en adelante, "Miró Quiñones" o "la apelante"] apela una Sentencia Sumaria que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan [en adelante, "TPI"] el 7 de diciembre de 2015.¹ Por medio de esta, el TPI desestimó con perjuicio la Demanda que presentó la apelante en contra de quien en determinado momento fue su patrono.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, **CONFIRMAMOS** el dictamen apelado.

-I-

Miró Quiñones comenzó a laborar para el Departamento de la Familia [en adelante, "el Departamento"] el 3 de agosto de 2004 en la Oficina Local de Luquillo. Fungió como Técnica de Asistencia Social y Familia I, el cual era un puesto transitorio y de

¹ Notificada el 10 de diciembre de 2015.

duración fija. El 31 de mayo de 2007, el Departamento le notificó que estaría prescindiendo de sus servicios el 30 de junio de ese mismo año, cuando expiraba su nombramiento. Le exhortó que realizara las gestiones pertinentes para competir por un puesto en el servicio de carrera.² El 12 de febrero de 2008, la apelante acudió al TPI e instó una Demanda de interdicto permanente y daños por violación a Derechos Civiles, Ley de Madres Obreras y Ley Federal de Derechos Civiles en contra del Estado Libre Asociado de Puerto Rico [en adelante, "el Estado"] y el Departamento.

Miró Quiñones reclamó, en esencia, que fue objeto de discrimin y acoso laboral por parte de su anterior patrono. Atribuyó la no renovación de su contrato de empleo transitorio a su estado de embarazo. Adujo que su desempeño siempre fue satisfactorio y que, a pesar de ello, en mayo de 2006 su supervisora le informó que le asignaría casos de la Oficina Local de Río Grande II. Indicó que dicha oficina se encontraba en condiciones deplorables y tenía asbesto, por lo que, preocupada por su estado de embarazo y una presunta condición de asma, solicitó como acomodo razonable que no fuese trasladada a ese lugar. Alegó que ello inició un patrón de acoso en su contra por parte de sus supervisoras, que trascendió a su eventual despido en mayo de 2007. Dicho esto, solicitó compensación por los daños y angustias mentales sufridas por la suma de \$250,000. Procuró también su restitución en el empleo, más una compensación adicional por los salarios, haberes y beneficios dejados de recibir.

Tras varias incidencias procesales, y culminado el descubrimiento de prueba, el Estado presentó el 3 de diciembre

² *Carta de terminación de nombramiento*, Ap. de la Apelación, pág. 101.

de 2014 una "Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria". A grandes rasgos, sostuvo que no existió un patrón de acoso en contra de la apelante; que la no renovación del contrato de empleo de la apelante no guardó relación alguna con su condición de embarazo; y que ello no constituyó un despido, sino la terminación de un nombramiento transitorio según los términos del contrato. Afirmó que las alegaciones contenidas en la Demanda no establecían violación alguna a los derechos de la apelante. Manifestó que no existía controversia de hechos en que la apelante ocupó un puesto transitorio hasta el 30 de junio de 2007 y que se le notificó su terminación conforme a derecho. Indicó que la Ley de Madres Obreras no aplicaba a los hechos de este caso, pues al momento en que decidió no renovar el contrato a la apelante, esta no estaba embarazada. En vista de ello, solicitó la desestimación de la Demanda.

La apelante aludió a la presunta existencia de hechos medulares en controversia para oponerse a la resolución sumaria del caso. Manifestó que existía controversia sobre la manera en que sus supervisoras se comportaron con ella. También sostuvo que el hecho de que no estuviese embarazada al momento en que el Departamento decidió no renovar su contrato de empleo, no descarta la situación de discriminación por género en su contra.

El 7 de diciembre de 2015, el TPI emitió la Sentencia Sumaria que aquí se apela. En consideración de los planteamientos de las partes y la prueba documental presentada, determinó los siguientes hechos incontrovertidos:

1. El 3 de agosto de 2004 la demandante fue contratada por el Departamento de la Familia como empleada transitoria con término de duración fija como Técnica de Asistencia Social y Familia I.

2. La Sra. Raquel Rodríguez fue la supervisora de Manejo de Caso de la demandante para el periodo del 3 de agosto de 2004 al 31 de octubre de 2006.
3. Allá para mayo de 2006, la demandante residía en el pueblo de Carolina.
4. La Sra. Marilyn Martínez quien era la Manejadora de Casos (TASFI) de la Oficina Local de Rio Grande II presentó su renuncia a la Agencia.
5. Como consecuencia de la renuncia de la Sra. Martínez, el 23 de mayo de 2006, se le asignaron a la demandante los casos de la Local Rio Grande II además del manejo de casos de la Local de Luquillo.
6. El 5 de junio de 2006, la demandante sostuvo reunión con la Sra. Raquel Rodríguez y la Sra. Carmen L. Ortiz. Durante dicha reunión la demandante notificó por primera vez que estaba embarazada.
7. No surge prueba de que la demandante haya notificado al patrono ni sus supervisores en la agencia previo a la reunión [del] 5 de junio de 2006 que estaba en estado de embarazo.
8. La demandante no solicitó acomodo razonable a tenor con el Procedimiento para Solicitar y Evaluar Acomodo Razonable en el Trabajo del 1 de noviembre de 2004.
9. Efectivo el 8 de junio de 2006, la demandante fue relevada de la asignación del manejo de casos de la Local de Rio Grande II.
10. Conforme a la prueba documental producida por la demandante, del expediente médico/ginecológico de la demandante no surge evidencia de que la demandante tuvo complicaciones de salud durante el periodo de gestación comprendido entre 2006 hasta el 4 [de] enero [de] 2007.
11. La última extensión del nombramiento transitorio fue del 1 de enero de 2007 hasta el 30 de junio de 2007.
12. El 31 de mayo de 2007, la Agencia le notificó a la demandante la terminación de la prestación de servicios efectivo al 30 de junio de 2007.
13. Desde el 1 de noviembre de 2006 hasta el 30 de junio de 2007, fecha en que terminó su nombramiento, la supervisora de la demandante lo fue la Sra. Noelia Negrón.
14. Para los meses de mayo y junio de 2007, la Demandante no estaba embarazada.³

³ *Sentencia* de 7 de diciembre de 2015, Ap. de la Apelación, págs. 12-13.

El TPI precisó que, por tratarse de un puesto transitorio, cuyo término era definido, la apelante no albergaba una expectativa de retención en el mismo más allá de su vencimiento. Resaltó que de la Demanda no surgía alegación en contrario. Por consiguiente, concluyó que la apelante no tenía un derecho a permanencia o expectativa de retención y que, por tanto, no existía una obligación legal del Departamento de renovar el contrato una vez venciera.

En relación a la protección que invocó la apelante al amparo de la Ley de Madres Obreras, el foro primario determinó que el referido estatuto no era aplicable a los hechos de este caso. Aludió a la deposición de la apelante, donde reconoció que no fue hasta agosto de 2007 que supo que estaba embarazada por segunda ocasión. Como la decisión de no renovar el contrato ocurrió en una fecha anterior al segundo embarazo de la apelante, el TPI dispuso que la Ley de Madres Obreras no aplicaba, pues esta protege a aquellas obreras de discrimen durante y por razón de su embarazo.

Sobre el alegado acoso laboral, resolvió lo siguiente:

...lo que surge de los hechos son actuaciones legítimas por parte de las supervisoras de la demandante que consisten en la asignación o relevo del manejo de casos. No surge prueba de que la asignación de caso era excesiva y arbitraria. Todo lo contrario, la asignación de casos se debió a la renuncia de una empleada y la necesidad que surgió en la región a razón de ello, casos de los cuales a su vez fue relevada del manejo de los mismos tan pronto esta informó su estado de embarazo.⁴

El TPI concluyó que, de las alegaciones contenidas en la Demanda y la prueba documental que presentó el Estado y que la apelante no controvertió, surgía que "lo que hubo fue una terminación del nombramiento transitorio para el puesto de TASF I"; que no se demostró estuviese motivada por el embarazo de la

⁴ *Íd.*, en la pág. 20.

apelante; y que, al momento de tomarse la decisión, ella ni siquiera estaba embarazada.⁵ Respecto al acoso laboral alegado, detalló que la apelante no proveyó alegaciones o hechos específicos que demostraran que las actuaciones del patrono fueron malintencionadas o que se apartaron del curso normal de las operaciones de la agencia. Tras resolver que lo reclamado en la Demanda no justificaba la concesión de un remedio, decretó su desestimación con perjuicio.

Ante la reconsideración solicitada, el TPI reafirmó su dictamen. Inconforme, Miró Quiñones acude ante nos mediante el recurso de título. Plantea que:

INCURRIÓ EN ERROR EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR MEDIANTE SENTENCIA SUMARIA LA CAUSA DE ACCIÓN DE LA APELANTE CUANDO EN ESTE CASO EXISTEN CONTROVERSIAS DE HECHOS MATERIALES EN EL CASO QUE DE DEMOSTRARSE EN EL JUICIO CLARAMENTE ÉSTA TENDRÍA UNA CAUSA DE ACCIÓN POR DISCRIMEN DE GÉNERO EN LA MODALIDAD DE EMBARAZO.

Con el beneficio de la comparecencia escrita de las partes, resolvemos.

-II-

Derecho Aplicable

A. Sentencia Sumaria.

Los contornos de la sentencia sumaria como figura procesal que permite a un tribunal resolver un pleito en su totalidad, o causas de acción o controversias separables de otras, sin realizar una vista en su fondo ha sido discutida ampliamente por la jurisprudencia. Véanse, Gladys Bobé, et als, v. UBS Financial Services, 197 DPR ____ (2017), 2017 TSPR 67, res. el 2 de mayo de 2017; Rodríguez Méndez, et als v Laser Eye, 195 DPR 769 (2016); Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation, 193 DPR 100 (2015); Sucn. Maldonado

⁵ *Íd.*, en las págs. 20-21.

v. Sucn. Maldonado, 166 DPR 154, 184 (2005); Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co., 152 DPR 652, 665 (2000); S.L.G. v. S.L.G., 150 DPR 171, 193 (2000). Por tal razón, y en consideración de los asuntos planteados en esta Apelación, no es necesario discutirla al detalle.

Sin embargo, es importante destacar que la disposición sumaria de un caso supone la inexistencia de hechos esenciales en controversia. Un hecho esencial "es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable". Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307, 326-327 (2013). Para resolver mediante sentencia sumaria, el tribunal deberá analizar los documentos que acompañan la solicitud y los documentos incluidos con la moción en oposición, al igual que aquellos que obren en el expediente del tribunal. Ello, a los fines de determinar si quien se opone a la moción controvertió algún hecho esencial o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 DPR 714, 722-723 (1986).

B. Expectativa de retención de empleo en el servicio público.

Como regla general, un empleado público goza de un derecho propietario sobre su empleo, por lo que se le reconoce un interés de retención respecto a este. Ello ocurre particularmente en el caso de los empleados de carrera o en aquellos casos en que las circunstancias del empleo hagan que la ley les reconozca una expectativa de continuidad en el empleo. Depto. Recs. Naturales v. Correa, 118 DPR 689, 693 (1987). Lo anterior implica que un empleado de carrera no puede ser removido de su puesto sin justa

causa y sin un debido proceso de ley o contractual. Camacho Torres v. AAFET, 168 DPR 66, 81 (2006).

En el caso específico de los empleados transitorios, el Tribunal Supremo les ha reconocido una expectativa de retención en el empleo, pero limitada al término de su nombramiento. Depto. Recs. Naturales v. Correa, *supra* en la pág. 697. O sea, que los empleados transitorios no gozan de derecho a permanecer en el puesto, ni tienen una expectativa legítima de retenerlo, una vez vencido el nombramiento. S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., 161 DPR 492, 510 (2004).

Los puestos transitorios confieren a las agencias y corporaciones públicas la flexibilidad necesaria para atender las demandas de capital humano con carácter inmediato, pero a la vez temporero, surgidas por situaciones imprevistas o de emergencias, las cuales no pueden afrontarse con el capital humano regular. Depto. Recs. Naturales v. Correa, *supra* en la pág. 694. Toda vez que los empleados transitorios no gozan de una expectativa de continuidad en sus puestos, más allá del término para el que fueron designados, una entidad no está obligada a renovar un contrato transitorio si ha finalizado su vigencia. Orta v. Padilla Ayala, 131 DPR 227, 243-244 (1992); Depto. Recs. Naturales v. Correa, *supra* en la pág. 697. Si al vencer el término del nombramiento no se le extiende al empleado un nuevo nombramiento, no estamos ante una suspensión o destitución sino ante una cesantía. Martínez v. Colom, Comisionado, 51 DPR 417, 421 (1937).

De manera que es solo durante la vigencia del nombramiento que la autoridad nominadora viene obligada a seguir "ciertos procedimientos para privar al empleado de su empleo, **de forma que se cumpla con el debido proceso de**

ley". S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., *supra* en las págs. 506-507. (Énfasis suplido). Así pues, vencido el término del nombramiento transitorio, la autoridad nominadora no está obligada a aplicar el principio de mérito, ni a demostrar justa causa para no renovar el contrato. Depto. Recs. Naturales v. Correa, *supra* en la pág. 697.

C. Ley para la Protección de Madres Obreras.

Existe un interés apremiante del Estado en regular las relaciones obrero patronales mediante el desarrollo e implantación de una política pública cuyo objetivo es proteger los derechos de rango constitucional reconocidos a los trabajadores. Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35, 63 (1986). En el caso específico de la mujer trabajadora, la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 LPRA sec. 467 *et seq.*, conocida comúnmente como la Ley para la Protección de Madres Obreras [en adelante, "Ley de Madres Obreras"], establece la política pública sobre el estado de protección a este importante sector de nuestra población. Esta reconoce el derecho de toda mujer obrera y embarazada a gozar de las siguientes protecciones fundamentales:

- a. Una licencia básica equivalente a un periodo de descanso de cuatro semanas antes y después del parto, a sueldo completo.
- b. Una licencia adicional de doce semanas en caso de una complicación en el parto, sin paga.
- c. La obligación del patrono de reservar el empleo de ésta, durante esas licencias.
- d. Una prohibición al patrono respecto al despido sin justa causa de la mujer embarazada, así como de discrimen por razón de embarazo. (Citas omitidas).

López Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92, 116 (2011).

Dispone, a su vez, que:

El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que adopte a un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, [por] razón del embarazo.

Sec. 4 de la Ley de Madres Obreras, 29 LPRa sec. 469.

Así pues, “cuando una empleada reclama y prueba que fue despedida de su empleo sin justa causa mientras estaba embarazada, el patrono responderá al amparo de la Ley de Madres Obreras, a menos que logre establecer que el despido estuvo justificado”. Santiago v. Oriental Bank & Trust, 157 DPR 250, 258 (2002). Evidentemente, el referido estatuto establece una presunción de despido injustificado, la cual impone sobre el patrono el peso de establecer que existieron razones justificadas e independientes del embarazo para despedir a la empleada. López Fantauzzi v. 100% Natural, *supra* en las págs. 116-117.

“El requisito esencial para la aplicación de la Ley Núm. 3, *supra*, es que la mujer haya sido despedida durante su embarazo; ante ese hecho, le corresponde a la parte demandada el peso de probar que había justa causa ... para terminar la relación obrero-patronal”. Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico, 144 DPR 952, 961 (1998). Está claro que, en la situación particular de la mujer, el concepto *justa causa* no alberga el menor rendimiento de esta en el empleo “cuando dicho menor rendimiento es consecuencia directa del estado de embarazo”. Santiago v. Oriental Bank & Trust, *supra* en la pág. 257.

Del derecho expuesto se desprende que la Ley de Madres Obreras contiene dos (2) protecciones relacionadas al despido de una empleada embarazada: (1) la prohibición del despido sin justa causa, que se refiere al concepto justa causa bajo las leyes laborales, y (2) la prohibición de despido por merma en la producción como consecuencia del embarazo, lo cual, en el caso de una mujer en estado de gestación, no constituye justa causa para el despido. *Íd.* En caso que el patrono no logre refutar la

aludida presunción de despido injustificado, la Ley contempla la imposición de determinadas sanciones mediante las cuales se procura brindar mayor protección a la madre obrera que ha sido injustamente despedida, en comparación con la protección mínima provista por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPR sec. 185(a) *et seq*; *Íd*, en la pág. 260.

D. Acoso Laboral.

En Puerto Rico no existe como tal una reclamación por alegado hostigamiento laboral. No obstante, nuestro Tribunal Supremo detalló en Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178 (1998) aquella conducta patronal constitutiva de un ambiente de hostigamiento y persecución que pueda violar el derecho a la intimidad de un obrero y, por consiguiente, generar en el patrono la obligación de resarcir por los daños y perjuicios ocasionados. A tales efectos, reconoció que un empleado puede acudir a los tribunales para resarcir los daños sufridos como consecuencia de la lesión a sus derechos constitucionales por actuaciones atribuibles a su patrono. Estos derechos serían el de la protección contra ataques a la honra y a la reputación personal, y el derecho a la intimidad. *Íd*, en la pág. 192, citando a Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35 (1986). Conforme a lo expuesto, el Tribunal Supremo manifestó lo siguiente:

No negamos la posibilidad de que un patrón de traslados y comunicaciones internas en el escenario de trabajo, en los casos apropiados, podría ser constitutivo de un clima de hostigamiento y persecución que pudiera violar el derecho a la intimidad de un obrero, y por consiguiente, podría generar en el patrono la obligación de resarcir los daños y perjuicios causados de forma independiente a cualquier otro tipo de remedio que las leyes protectoras del trabajo le confieran al obrero. Para ello, sin embargo, el reclamante tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y que son constitutivas de ataques nocivos a su dignidad e integridad personal o familiar.

Meros traslados de posiciones o el envío de memorandos en los cuales se evalúa la labor realizada no configuran por sí solos una violación a la protección constitucional a la intimidad. Es preciso que tales traslados o comunicaciones internas sean arbitrarias, irrazonables y caprichosas; que generen una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estadía en el trabajo; que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contengan expresiones claramente difamatorias o lesivas. En esta determinación los tribunales de instancia deben examinar la prueba que al respecto presente un empleado para determinar si queda configurada la violación constitucional alegada o si las actuaciones señaladas como tales por el obrero constituyen meramente gestiones administrativas legítimas.

Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., *supra* en las págs. 208-209.

Para que se configure una causa de acción por hostigamiento laboral en contra del patrono bajo la protección constitucional contra ataques abusivos a la dignidad, integridad personal e intimidad, las actuaciones contra el empleado deben ser arbitrarias, irrazonables o caprichosas. Tales deben generar una atmósfera hostil para el empleado, que impida del todo su sana estadía en el trabajo, que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo, o que contengan expresiones que sean claramente difamatorias o lesivas a la dignidad e integridad personal. *Íd.*

En el recién citado caso de Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., *supra*, el Tribunal establece de manera clara que se reconoce una acción que protege el derecho a la intimidad de un empleado en el ámbito laboral contra el patrono y la misma no está encaminada a los funcionarios o empleados a nivel personal. Adicional a ello, dispone que el reclamante debe probar que las actuaciones por parte del patrono inciden en su vida íntima o familiar. El Tribunal Supremo explica al respecto que:

Por tratarse de un derecho invocable frente a personas privadas, un patrono viene obligado a no infringir la zona de autonomía individual de sus empleados que protege el

derecho a la intimidad. Por ello, una violación al ámbito individual constitucionalmente protegido, impone al patrono la obligación jurídica de reparar el daño causado. Sin embargo, para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad originada en el contexto de una relación laboral, el reclamante debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre áreas de su vida íntima o familiar.

Íd, en las págs. 202-203.

En consideración de la normativa expuesta, resolvemos.

-III-

La apelante alega, en esencia, que el foro primario incidió al desestimar las causas de acción contenidas en su Demanda. Aduce que existen hechos materiales en controversia que, de lograr probarlos como ciertos en un juicio, podría tener una causa de acción por discrimen de género en su modalidad de embarazo. Indica que a pesar de que se había desempeñado satisfactoriamente en su trabajo en la Oficina Local de Luquillo, se le notificó en mayo de 2006 que tendría que trabajar en la Oficina Local de Río Grande II. Según esta, una vez solicitó acomodo razonable para no tener que trasladarse a tales oficinas, comenzó a ser acosada por su supervisora hasta que finalmente fue despedida en junio de 2007.

La Oficina de la Procuradora General, quien comparece en representación del Departamento y del Estado, se expresa conforme con lo resuelto por el foro primario. Plantea que la Ley de Madres Obreras invocada por la apelante no es de aplicación a estos hechos. Basa su afirmación en que la apelante no se encontraba embarazada al momento en que el Departamento decidió no renovar su contrato de empleo transitorio y que ello es un elemento esencial para la aplicabilidad del referido estatuto. En cuanto al alegado acoso laboral, alude a la ausencia de prueba que controvierta las declaraciones juradas y demás documentos

provistos por la parte apelada que establecen que las funcionarias y supervisores de la apelante no incurrieron en dicha conducta.

En vista de lo anterior, nos corresponde dirimir si procedía la desestimación sumaria de las causas de acción que incluyó la apelante en su Demanda. Luego de evaluar los planteamientos de las partes ante la totalidad del expediente y la doctrina prevaleciente, resolvemos que actuó correctamente el TPI al así hacerlo. Veamos.

Primeramente, debemos resaltar que en este caso no se ha cuestionado el carácter de empleada transitoria de la apelante. Es un hecho esencial y fuera de controversia que desde que la señora Miró Quiñones comenzó a laborar en el Departamento el 3 de agosto de 2004 hasta que culminó sus funciones el 30 de junio de 2007, ocupó un puesto transitorio y sabía de ello. En ningún momento la apelante ha alegado que la parte apelada hubiese incurrido en alguna actuación tendente a crearle una expectativa de continuidad en su empleo una vez venciera su nombramiento. De esta forma, resulta claro que la apelante no albergaba una expectativa de continuar en el empleo más allá de la vigencia de su última extensión de contrato.

Nótese que Miró Quiñones era una empleada transitoria cuyo contrato laboral en el servicio público venció el 30 de junio de 2007. El Departamento, en el ejercicio de las prerrogativas gerenciales que posee, decidió no extender su nombramiento. Los empleados transitorios, contrario a aquellos que ocupan puestos en el servicio de carrera, no están cobijados por el principio del mérito y, por tanto, no gozan de derecho a permanecer en el puesto, ni tienen una expectativa legítima de retenerlo una vez venza su nombramiento. A tenor con la normativa vigente, el Departamento no estaba obligado a renovar el contrato transitorio

de la apelante finalizada su vigencia. Conforme el derecho expuesto, esta acción no configuró un despido sumario, como sugiere la apelante, sino una cesantía.

La Ley de Madres Obreras, cuya protección la apelante invoca en su Demanda, procura desalentar aquellas prácticas discriminatorias en el empleo en contra de una mujer a causa de su embarazo. Sin duda, la esencia de dicha protección es precisamente el estado de embarazo de la mujer obrera. Como cuestión de hecho, la apelante no estaba embarazada para el 31 de mayo de 2007, que fue cuando el Departamento decidió no renovar su contrato de empleo.⁶ Así lo determinó el TPI y la prueba irrefutada que obra en el expediente lo avala. Ante tal escenario, concluyó correctamente el TPI que la Ley de Madres Obreras no es extensible a los hechos de este caso y, por consiguiente, al desestimar dicha causa de acción.

Por otro lado, la apelante sugiere que existen ciertos hechos en controversia relacionados a su causa de acción por acoso laboral que ameritaban dilucidarse en un juicio plenario. Para sustentar su posición, alude a una serie de señalamientos que sus entonces supervisoras le hicieron por escrito, los cuales catalogó de falsos e injustificados. Sostiene que, a causa de tales señalamientos, se vio obligada a presentar una querrela en el Departamento que nunca fue atendida. La apelante señala que el acoso laboral en su contra comenzó cuando solicitó como acomodo razonable, ante su primer embarazo y presunta condición de asma, que no fuese trasladada a la Oficina Local de Río Grande II.

⁶ Ello, conforme al expediente médico de la apelante que fue provisto al foro primario. Según la información que de allí se desprende, la apelante dio a luz de su primer embarazo en enero de 2007 y del segundo en abril de 2008. Véase, *Anejo 5*, Ap. de la Apelación, págs. 84-99.

De los hechos que el TPI determinó incontrovertidos y que la apelante no refuta, surge que el 23 de mayo de 2006 a esta se le asignaron los casos de la Local Rio Grande II. Ello, tras la renuncia de quien fuera la Manejadora de Casos en dicha Local y ante la necesidad de que tales casos fueran atendidos en su ausencia. Al momento de la asignación, la apelante no había notificado al Departamento que estaba embarazada. No fue hasta una reunión que sostuvo el 5 de junio de 2006 con su supervisora y con la señora Carmen L. Ortiz que notificó por primera vez sobre este primer embarazo.

La apelante no solicitó acomodo razonable conforme el Procedimiento para Solicitar y Evaluar Acomodo Razonable en el Trabajo porque, según afirmó en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, no consideraba su embarazo como “un impedimento bajo la ley federal ADA ni bajo la Ley 44”.⁷ Pero afirmó que solicitó verbalmente un acomodo para que no la hicieran trasladarse a la oficina de Rio Grande por la cuestión de salud antes descrita y por su embarazo. Es de notar que el 8 de junio de 2006 —tres (3) días después de que le informara a su supervisora sobre su embarazo— fue relevada de la asignación de casos de Rio Grande.

La decisión de asignarle los casos de Rio Grande se tomó ante la necesidad surgida tras la renuncia de la persona que los atendía. Fue después que el Departamento conoció del primer embarazo de la apelante. Tan pronto lo supo, dejó sin efecto la designación. De lo anterior no surgen elementos para inferir que el Departamento incurrió en negligencia o ilegalidad en el manejo

⁷ *Oposición a moción de sentencia sumaria*, Ap. de la Apelación, pág. 23.

de la situación con el primer embarazo de la apelante y su solicitud de acomodo razonable.

Miró Quiñones fundamenta su reclamo de acoso laboral en ciertos señalamientos que sus supervisoras le hicieron. A su entender, estos eran improcedentes e injustificados y fueron motivados por la referida solicitud de acomodo. La prueba que obra en el expediente no apoya su argumento. Los señalamientos a los que alude la apelante fueron realizados el 23 de junio de 2006. Al revisarlos, vemos que estos fueron cónsonos con el desempeño normal del rol de las supervisoras y se mantuvieron dentro del marco de sus funciones. Se le hicieron unos señalamientos a la apelante y se le orientó sobre las normas y procesos de la agencia.⁸ Esta luego pudo expresar su respuesta por escrito.⁹ No surge prueba que ello haya trascendido a otro nivel. Tampoco existen indicadores de que las supervisoras hubiesen intervenido en detrimento de la apelante ni que crearan una atmósfera laboral desfavorable para la empleada como la descrita por nuestro Tribunal Supremo en el caso de Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., supra. Por el contrario, unos meses después el Departamento extendió nuevamente el nombramiento transitorio de la apelante.

En fin, no hay controversia en que la apelante siempre ocupó un puesto transitorio y que no tenía expectativa de retención de empleo una vez vencido el mismo. Por tanto, el Departamento no estaba obligado a renovar su contrato de empleo. Puesto que estaba facultado para ello, decidió no hacerlo y se lo informó a la apelante luego de que esta regresó de su primer embarazo y antes de su segundo. En el expediente no

⁸ *Comunicación del 23 de junio de 2006*, Ap. de la Apelación, págs. 43-48.

⁹ *Comunicación del 7 de agosto de 2006*, Ap. de la Apelación, págs. 49-54.

existe prueba ni alegaciones específicas que sugieran que la apelante fue sujeta a acoso laboral durante la vigencia de su empleo transitorio. Tampoco que fuese cesanteada mientras estuvo embarazada ni que ello fuese un elemento que el Departamento consideró en su decisión. Así las cosas, coincidimos con la desestimación decretada. En mérito de lo expuesto, resolvemos que no se cometió el error alegado.

-IV-

Por las razones expuestas, **SE CONFIRMA** la Sentencia Sumaria apelada.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones