

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO Y AGUADILLA
PANEL X

ELIBEATRIZ RÍOS
GONZÁLEZ

Apelada

v.

PONTIFICIA
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE PUERTO RICO

Apelante

KLAN201700149

Apelación

procedente del Tribunal
de Primera Instancia
Sala Superior de Ponce

Caso Núm.:
J PE2014-0020

Sobre:
Despido injustificado,
discrimen, represalias,
Ley Núm. 2 -01961

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Juez Brignoni Mártir, y el Juez Adames Soto.

Gómez Córdova, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 29 de junio de 2017.

I. Dictamen del que se recurre

Compareció ante nosotros la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico (la apelante, el patrono, o Universidad Católica), para pedirnos la revocación de una sentencia dictada en su contra por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (foro primario, o foro apelado). Mediante dicho dictamen, se determinó que el patrono había incurrido en discrimen en contra de la demandante, y en virtud de ello se le condenó al pago de los remedios por la Ley Núm. 100, *infra*, además de daños y perjuicios sufridos a causa del despido, y honorarios de abogado. Atendidos los planteamientos ante nuestra consideración, revocamos la determinación en cuestión.

II. Base jurisdiccional

Poseemos autoridad para entender en los méritos de las controversias planteadas a base de los postulados normativos dispuestos en el Art. 4.006 (a) de la Ley Núm. 201-2003, mejor conocida como la “Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, en las Reglas 13-22 de nuestro Reglamento (4 LPRA Ap. XXII-B) y en la Regla 52.2 (a) de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V).

III. Trasfondo procesal y fáctico

En enero de 2014, Elieatriz Ríos González (la apelada, querellante, o señora Ríos), presentó una querrela en contra de la Universidad Católica al amparo del procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961 (32 LPRA secs 3118 – 3133). Alegó que, del 21 de enero de 2013 al 8 de abril del mismo año, fue sometida a un patrón de “persecución, hostilidad, acoso y hostigamiento”, por parte de su entonces supervisora, Dra. Sandra Molina Colón (doctora Molina), y el Dr. Carlos Lugo (doctor Lugo). Sostuvo que, a consecuencia de dichos actos, el 8 de abril de 2013 sufrió un severo ataque de pánico, y a partir de esa fecha permaneció en descanso por orden médica de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (el Fondo).

La querellada expuso que fue dada de alta el 21 de octubre de 2013, y el 29 del mismo mes y año sometió el formulado requerido para solicitar acomodo razonable. Indicó que solicitó como acomodo un traslado de oficina; y, el encargado de tramitar el requerimiento, Sr. Wilfredo Cornier Hernández (señor Cornier), le había indicado por escrito que estaría evaluando su solicitud, aunque presuntamente luego evitó reunirse con ella “con el fin de procurar y promover su despido”.

Sostuvo la señora Ríos que su despido fue injustificado, discriminatorio por razón de su género y condición de salud, y en violación a las disposiciones de varias leyes laborales. Adujo que el patrono violó la Ley Núm. de 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, y la ley federal *American with Disabilities Act*, (ADA) al denegar la solicitud de acomodo razonable y proceder con el despido, así como la Ley 45 de 18 de abril de 1945, según enmendada, al despedirla a pesar de que, dentro del término provisto por ley, solicitó su reintegro al empleo. También sostuvo que la Universidad Católica violó las disposiciones de los Arts. 1802 y 1803 del Código Civil de Puerto Rico, al mantener un ambiente hostil, humillante y discriminatorio en su contra, y despedirla injustificadamente. Además, imputó violación a la Ley 115 de 1991, al mantener un ambiente de

represalias por haberse reportado al Fondo, además de violar las disposiciones de la Ley 100 de 30 de junio de 1959, y la Ley 17 de 22 de abril de 1988, al alegadamente incurrir en discrimen por razón de género.

En su contestación a la querrela, el patrono negó el despido imputado. Sostuvo que el 21 de octubre de 2013 el Fondo había emitido una determinación de alta, señalando que la condición emocional de la querellada no estaba relacionada al empleo. Aceptó que, ese mismo día, la señora Ríos notificó del alta; no obstante, aseguró que no manifestó su interés en reinstalarse en el empleo e incluso al día siguiente llamó a la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Católica para informar que no se presentaría a trabajar hasta que se le concediera el acomodo solicitado.

La Universidad Católica enfatizó que conforme a la ley la señora Ríos tenía 15 días para presentarse a trabajar luego de ser dada de alta, pero no lo hizo. En virtud de ello, sostuvo que en este caso no hubo un despido como tal, y que no procedía en derecho lo solicitado. En la alternativa planteó que, de haber tenido lugar un despido -lo que se negaba- éste no fue injustificado.

Entre las defensas afirmativas presentadas por el patrono, éste indicó que la señora Ríos incumplió con órdenes dadas por el Fondo, y en ningún momento compareció ante la Universidad Católica para informar sobre las extensiones de descanso. Sostuvo que dicha conducta le dejó “en suspenso”, y sin conocimiento de lo que estaba ocurriendo con ella. Indicó también que, el 27 de agosto de 2013, cuando informó de su deseo de solicitar acomodo razonable, se le asesoró sobre el tema y se le proveyó el formulario requerido para tal solicitud; sin embargo, no fue hasta el 29 de octubre de 2013 que cumplimentó la misma. Sobre el particular aseguró que, en ningún momento se le manifestó que presentar tal solicitud conllevaba un descanso o licencia automática que le excusara de cumplir con sus obligaciones.

El patrono indicó también que la querellante nunca fue objeto de hostigamiento, humillaciones ni persecución; y que, por el contrario, ésta fue objeto de investigación por incidentes que se dieron a finales de 2012 y principios de 2013, cuando presuntamente faltó a su desempeño laboral, presentó actos de insubordinación contra su supervisora, y dejó desatendida su área de trabajo¹. Según acotó, aun de entenderse que aquí se había configurado un despido injustificado, el remedio provisto por la Ley 80 es el único provisto para ese tipo de escenarios.

Luego de varios trámites procesales², el 24 de enero de 2017 el foro primario notificó la sentencia que aquí se apela. Como parte de su dictamen formuló 67 determinaciones de hechos. Las más relevantes de cara a las controversias ante nuestra consideración, son las siguientes³:

- La señora Ríos comenzó a trabajar como secretaria de la Universidad Católica en septiembre de 2009. Su supervisora inmediata era la doctora Molina, con quien tenía una relación cordial y de respeto, que se convirtió en amistad.
- A partir del 21 de enero de 2013 el ambiente laboral cambió. Ese día la querellante se ausentó. En horas de la mañana, el doctor Lugo, ayudante de la doctora Molina, la llamó a su celular para hacerle una consulta relacionada al trabajo. Horas después, una estudiante (de estudio y trabajo) la llamó y le informó sobre unos alegados comentarios hechos por el doctor Lugo en su contra.
- El 22 de enero de 2013, al llegar a trabajar, la querellante informó a la doctora Molina lo dicho por la estudiante, y le indicó que las palabras del doctor Lugo le habían chocado, dolido y ofendido.
- Al día siguiente, la doctora Molina llegó a la oficina y no miró ni le dirigió la palabra a la querellante. La señora Ríos le hizo saber que esa situación la hizo sentir bien incómoda. En esos días, la doctora le pidió un escrito detallando sus alegaciones en contra del doctor Lugo, lo que hizo.

¹ Alegadamente, la investigación quedó inconclusa cuando la querellante se reportó al Fondo, y no se continuó porque nunca se reportó de regreso al empleo.

² El juicio en su fondo se celebró los días 15, 16 y 17 de diciembre de 2015.

³ Las determinaciones que vamos a citar no son textuales, y el orden en que las citamos varía un poco, a fin de seguir una secuencia cronológica que facilite la comprensión. Asimismo afirmamos que todas las determinaciones de hecho encuentran apoyo en la prueba vertida en el juicio según surge de la transcripción de los procesos.

- A partir de la entrega del escrito aludido, la doctora Molina nunca más le dirigió la palabra a la querellante. Le daba las instrucciones de trabajo a través de correo electrónico.
- El 7 de febrero de 2013 se celebró una reunión en la que estuvieron presentes la Decana Asociada, el doctor Lugo, la querellante, y la doctora Molina. Esta última redactó un Informe que fue sometido a la Oficina de Recursos Humanos, del cual surge que se discutió el incidente del 21 de enero, ambas partes expresaron su postura y se disculparon por la situación. No obstante, la querellante indicó que el doctor Lugo le decía cosas fuertes, le faltaba el respeto y la hacía sentir mal. La doctora Molina le pidió que abundara por escrito sobre dichas alegaciones⁴.
- Tras la reunión del 7 de febrero, el ambiente de trabajo de la querellante cambió. Aumentó la presión y el trato hacia su persona. La doctora Molina le gritó en dos ocasiones, y ella se sentía intimidada a su lado.
- Al leer un documento que trataba sobre el trato hostil y hostigamiento sexual, la querellante se sintió identificada; sentía que le daban poco valor a su trabajo, y que el trato a su persona era hostil. Buscó ayuda con el director de Recursos Humanos, señor Cornier, con quien se reunió el 26 de marzo y el 2 de abril de 2013. En esta segunda reunión estuvo presente la doctora Molina. Se justificó su presencia diciendo que había unos señalamientos con relación a su trabajo, que requerían respuesta. La querellante se sintió enjuiciada y atropellada, pues no podía creer que tras buscar ayuda la presionaran aún más.
- El 2 de abril de 2013 el señor Cornier envió una carta a la querellante recopilando lo discutido en las dos reuniones. Surge de dicha comunicación, que le solicitó en varias ocasiones brindar ejemplos y fundamentar su exposición con datos que ayudaran a poder actuar y tomar acción asertiva; no obstante, sus expresiones fueron genéricas. Se le solicitó que, en el transcurso de la semana, presentara fundamentos claros y datos que sustenten lo alegado. El 3 de abril de 2013 la querellante redactó una carta en la que relató los incidentes que estaba experimentando en su lugar de trabajo⁵.

⁴ No surge del expediente que lo hubiera hecho. Ello tampoco está consignado como parte de las determinaciones hechas por el foro primario.

⁵ La carta aludida no fue incluida como parte del expediente ante nuestra consideración.

- El último día que la querellante trabajó en la Universidad Católica fue el 8 de abril de 2013. Ese día, cerca de las 10 a.m., la doctora Molina entró a la oficina sin hablarle ni saludarla. En un lapso de 20 minutos entró y salió de la oficina en más de tres ocasiones para hablar por teléfono, lo que puso incómoda, nerviosa y ansiosa a la querellante, pues dicho comportamiento era anormal en comparación con otros días. Al mediodía envió un mensaje a la doctora Molina, con copia al señor Cornier y a la Decana de Ciencias, diciendo que no se sentía bien y que iba al médico.
- El 8 de abril de 2013, la querellante fue al Fondo y se atendió en Sala de Emergencias. Se le recomendó descanso porque estaba muy ansiosa.
- El 18 de abril de 2013 fue al Fondo para reevaluación, y la refirieron al Hospital Panamericano, donde la hospitalizaron hasta el 24 de ese mes y año. Luego fue hospitalizada parcialmente entre cinco y siete días⁶.
- Mientras la querellante estuvo en descanso, dos empleadas temporeras ocuparon su puesto.
- El 27 de agosto de 2013 la querellante se reunió con el señor Cornier y solicitó acomodo razonable en el empleo; específicamente solicitó, que al reincorporarse se la ubicara en otra oficina porque su médico le había dicho que de regresar a la misma recaería en depresión. El señor Cornier le indicó que había un procedimiento para atender esas solicitudes, y le entregó los documentos pertinentes. Además, le entregó la política de la universidad sobre el particular, y le aclaró que el proceso de evaluación tomaba tiempo⁷. Al día siguiente, éste cursó una carta a la querellante señalando, entre otros, que una vez recibida la documentación cumplimentada, la solicitud sería analizada “en el tiempo adecuado”.
- El Fondo dio el alta definitiva a la señora Ríos el 21 de octubre de 2013. Se determinó que la condición de salud reportada no estaba relacionada con el empleo. Ese mismo día, la querellante llevó el alta a la oficina del señor Cournier, indicándole que estaba disponible para trabajar⁸.

⁶ Durante el día recibía tratamiento, y por la noche se iba a su casa.

⁷ El Procedimiento para Acomodo Razonable en el Empleo de la Universidad Católica dispone que puede tomar 30 días calendario desde el recibo de la solicitud de acomodo razonable. El acomodo puede conllevar una reubicación.

⁸ Sobre este aspecto hubo contradicción entre lo declarado por la querellante, y lo sostenido por el patrono. Este último reconoció que la querellante le llevó el alta ese día, pero le aseveró que no expresó su deseo de reintegrarse al empleo. Al foro primario le mereció credibilidad lo indicado por la señora Ríos.

- El 22 de octubre de 2013, el señor Cournier llamó por teléfono a la señora Ríos. La llamada se mantuvo en altavoz y se tomaron notas de lo hablado. De dichas notas se desprende que se le informó a la querellante que tenía 15 días calendario para comenzar a trabajar a partir del alta del Fondo, y que estaba pendiente la entrega de los documentos de solicitud de acomodo razonable, pues eso no era automático.
- La querellante entregó los documentos de acomodo razonable el 29 de octubre de 2013. El señor Cournier se percató de que, aunque había una recomendación de traslado, no se mencionaban las funciones que la querellante no podía realizar en su puesto de trabajo.
- La señora Ríos fue paciente del Dr. Carlos A. Avilés González (doctor Avilés) a partir del 26 de abril de **2012**. En la hoja de evaluación inicial se le diagnosticó trastorno depresivo mayor recurrente severa, y se le dieron antidepresivos, medicina para dormir y para la ansiedad. Para la segunda evaluación, el 14 de agosto de 2012, se redujo la medicación a la mitad. El diagnóstico fue depresión mayor recurrente moderada.
- Para la evaluación del 2 de abril de 2013, el doctor Avilés anotó en el expediente que la querellante tenía problemas en el trabajo, y que había expresado que se sentía fatal porque el jefe estaba hostil con ella.
- El 14 de mayo de 2013, la querellante le manifestó al doctor Avilés que le daban ataques de ansiedad en el trabajo, y que no quería ir allá al día siguiente, que era cuando le tocaba. El médico le dio una excusa en la que expuso que se encontraba todavía deprimida, y debía continuar con su tratamiento en el Fondo lo antes posible. Su diagnóstico fue depresión mayor recurrente severa.
- El 29 de octubre de 2013, el doctor Avilés suscribió una Certificación Médica y una Solicitud de Acomodo Razonable para la querellante. Expuso que “[e]l permanecer en su actual oficina exacerbaba su condición emocional”. Recomendó que, de ser posible, debía ser acomodada en otra oficina. En la Solicitud clasificó la condición como depresión mayor recurrente moderada, y en la Certificación como depresión mayor severa. No recordó cuál nivel de severidad de la condición era la correcta.
- El 1 de noviembre de 2013, el señor Cournier envió una carta a la querellante confirmándole el recibo de la solicitud de acomodo razonable,

e informándole que estaría evaluando la misma. Se le recordó que había recibido el alta del Fondo, y como tal debía cumplir con las disposiciones aplicables a esos efectos.

- Cinco días antes de cumplirse los quince días posteriores al alta del Fondo, la querellante llamó todos los días a la oficina del señor Cournier, pero éste no atendió sus llamadas o mensajes. El 4 de noviembre de 2013, le dejó un mensaje en su oficina, indicándole que era importante, pero no le devolvió la llamada.
- El 5 de noviembre de 2013, la señora Ríos llamó a la oficina del señor Cournier a las 8:20 a.m. y a las 2:00 p.m., e indicó que era urgente.
- A las 2:35 p.m. del 5 de noviembre de 2013, el señor Cournier llamó a la querellante y puso la llamada en altavoz para que se tomaran notas. La señora Ríos le informó que estaba en disposición de regresar a trabajar y preguntó sobre su solicitud de acomodo. El señor Cournier le contestó que se trataba de un proceso complejo, que estaba en curso. Le preguntó por qué no había ido a trabajar, y ésta le contestó que estaba esperando su contestación. Se le indicó a la querellante que “si se pasan los 15 días se responderán más adelante”. Luego la señora Ríos preguntó cuándo comenzaba a trabajar, y el señor Ríos le respondió que “la estará llamando hoy en la tarde o mañana en la mañana”.
- A las 4:30 p.m. del 5 de noviembre de 2013, la Sra. Maritza Ramos llamó a la querellante de parte del señor Cournier y le indicó que un mensajero le había dejado una carta en el buzón. En dicha carta se le indicó que la fecha para presentarse a trabajar después del alta había vencido ese día; y, por no haberse presentado, se le daba de baja del empleo. Se le indicó también que dicha determinación dejaba inconclusa la investigación sobre las faltas laborales alegadas y/o cometidas por ella antes de reportarse al Fondo, además de dejar sin atender otros hallazgos que, de haberse conocido antes, hubieran justificado el darle de baja.
- La querellante se sintió molesta e indignada al leer la carta. Se afectó emocionalmente, y no tenía fuerzas para buscar un nuevo trabajo.
- El proceso para atender la solicitud de acomodo razonable quedó interrumpido debido a que la querellante no regresó a trabajar dentro del término de 15 días posteriores al alta.

- La querellante no se reportó a trabajar después del alta del Fondo por recomendaciones del doctor Avilés, y porque esperaba la respuesta sobre su solicitud de acomodo razonable.
- El 4 de febrero de 2014 la querellante volvió a consulta con el doctor Avilés. Le manifestó que la habían inducido a error para botarla, por lo que había puesto una querrela en el Departamento del Trabajo y quería incoar una demanda por despido injustificado y trato hostil. Se le diagnosticó con depresión mayor recurrente leve.
- El 18 de marzo de 2014 la señora Ríos le informó al doctor Avilés que en abril se iba a vivir a Florida, a ver si conseguía trabajo.
- El 5 de abril de 2014 la querellante empezó a trabajar como asistente administrativo en Florida.
- La querellante trabajó para la Universidad Católica desde el 14 de septiembre de 2009 hasta el 5 de noviembre de 2013. No hizo gestiones para buscar empleo hasta principios de abril de 2014 porque estaba tramitando su traslado a Florida.

El foro primario concluyó que la querellante solicitó la reinstalación dentro del término de 15 días dispuesto por ley. No obstante, afirmó que para la reinstalación el empleado debe estar mental y físicamente capacitado, **lo que no era el caso**. Por tal motivo, la señora Ríos no era acreedora a los remedios provistos por la Ley Núm. 45, *infra*.

Por otro lado, el foro primario entendió que la querellante había demostrado padecer de depresión mayor, condición que interpretó como un impedimento de naturaleza mental que le obstaculizaba trabajar en el área asignada. Determinó que el patrono la despidió sin culminar el proceso de adjudicación de su petición de acomodo razonable. En virtud de ello, concluyó que en este caso se actuó discriminatoriamente y en violación a las políticas exigidas en casos de **discrimen laboral** y hostigamiento sexual.

El foro primario enfatizó que, durante la llamada del 5 de noviembre de 2013 se le crearon falsas expectativas a la señora Ríos, induciéndole a confiar en que su empleo estaba asegurado. Determinó que había tenido lugar un despido discriminatorio, por lo que concedió remedios al amparo

de la Ley Núm. 100, *infra*. También ordenó compensación en daños y perjuicios por los sufrimientos y angustias mentales sufridos a causa del despido. Además, impuso honorarios de abogado equivalentes al 25% de la indemnización básica otorgada.

Inconforme con lo anterior, la Universidad Católica compareció ante nosotros. Sostuvo que fueron errores: determinar que la condición de salud de la señora Ríos era un impedimento de naturaleza mental; concluir que se estableció *prima facie* un caso de discrimen y que se despidió discriminatoriamente a la querellante; y, concluir que hubo discrimen por despedir a la señora Ríos antes de culminar la evaluación sobre acomodo razonable y no tomar una medida de seguridad en lo que se evaluaba dicha solicitud. También imputaron como errores el conceder salarios al amparo de la Ley 100, cuando ésta no aplica a los hechos del caso, así como conceder daños y perjuicios a consecuencia de un “despido”.

La Universidad Católica destacó que no es lo mismo una condición de salud que un impedimento, y que se necesita más que una mera posibilidad para que una condición de salud sea considerada como impedimento, siendo requisito para ello que se configuren ciertos criterios dispuestos por ley. Es su postura que, en este caso, ni siquiera logró acreditarse de forma concluyente la condición de salud aludida, pues el doctor Avilés -quien no testificó en calidad de perito sino como médico de tratamiento-, no recordó qué tipo de depresión era la correcta, si moderada o severa.

Según acotó la apelante, el propio tribunal había concluido que la señora Ríos **no estaba capacitada para ocupar su puesto**. Partiendo de esa premisa, no podía haber discrimen alguno ya que un patrono no está obligado a hacer nada ante un empleado que, asumiendo que tiene un impedimento, no puede realizar las funciones esenciales de su cargo, con o sin acomodo.

Enfatizó la Universidad Católica que no hubo un despido, sino que se dio de baja a una empleada por haber incumplido con el término para

reintegrarse a su empleo. Más aún, cuando la causa de la condición por la cual se ausentó, según determinado por el Fondo, no estaba relacionada al empleo.

Según sostuvo el patrono, aun de determinarse que hubo un despido, la única disposición aplicable sería la Ley 80, cuyo remedio se limita a la mesada. Pese a ello, el foro primario no hizo determinación alguna relativa a despido injustificado al amparo de la referida ley, sino que se apoyó en la Ley 100, *infra*, la cual era inaplicable a los hechos del caso. Ello, sobre todo dado que el propio juzgador concluyó que la señora Ríos no podía regresar a trabajar, y pese a ello determinó que se le debía compensar por salarios dejados de devengar. Es su postura que, ante la ausencia de prueba, el tribunal optó por conceder daños y perjuicios.

Por otro lado, la apelante enfatizó que, desde agosto de 2013, cuando la señora Ríos informó su interés en solicitar acomodo razonable, se le proveyó la documentación pertinente. No obstante, pasó el tiempo y no fue hasta dos meses después, víspera de vencer su término de reserva en el empleo, que sometió la solicitud. Según indicó, fue un error que el foro primario adjudicase que el hacer sometido dicha solicitud extendía a la querellante el término de reserva de empleo más allá de los 15 días provistos por ley. Indicó también que ni la Ley 44, *infra*, ni la ADA, *infra*, imponen un deber de tomar medidas temporeras en lo que se resuelve la solicitud de acomodo; sino que, por el contrario, corresponde al empleado mantenerse en su puesto mientras se evalúa su requerimiento.

La apelada se opuso. Sostuvo que la prueba había demostrado que podía llevar a cabo las funciones esenciales de su cargo, con o sin acomodo. No obstante, destacó que en este caso el patrono incurrió en un craso incumplimiento de su obligación de entrar en un proceso interactivo con la querellante para localizar un acomodo razonable, y que ello constituía mala fe. Enfatizó también el hecho de que la Universidad Católica no hubiese tomado en consideración la insistencia con la que estuvo llamando al director de Recursos Humanos antes de vencer el término de

15 días, ignorando lo informado por la querellante el 5 de noviembre de 2013, respecto a su deseo de reintegrarse a trabajar. Además, pese a haberle dicho que su solicitud de acomodo estaba siendo evaluada, se procedió a redactar y notificar su carta de despido. Es su postura que el monto adjudicado como compensación fue uno extremadamente conservador.

Con la comparecencia de las dos partes, pasamos a resolver las controversias ante nuestra consideración no sin antes exponer el Derecho aplicable.

IV. Derecho aplicable

A. El Artículo 5A de la Ley 45 de 1935

Nuestra Constitución, en el Art. II, Sección 16, de su Carta de Derechos reconoce el derecho de todo trabajador “a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”. El propósito fundamental de esta sección es proteger la salud, la seguridad y la vida de la gran masa trabajadora. *Municipio de Guaynabo v. Tribunal Superior*, 97 DPR 545, 549 (1969). Con eso en mente, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico ha aprobado varias leyes para ampliar el alcance de la protección a los trabajadores. *Díaz v. Pneumatics & Hydraulics*, 169 DPR 273, 285 (2006). Véase *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463 (2011).

Para atender aquellas situaciones en las cuales los trabajadores sufren una enfermedad o un accidente **no relacionado con el empleo**, se aprobó la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, 11 LPRA sec. 201 *et seq.*⁹ Por otra parte, la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, conocida como la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (Ley 45), 11 L.P.R.A sec. 1 *et seq.*, se aprobó para proveer a los trabajadores **que sufren un accidente en el trabajo o una enfermedad ocupacional**, entre otros beneficios, asistencia médica y hospitalaria, medicamentos, y

⁹ Con ese mismo fin se aprobó la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, conocida como la Ley de Seguro Social para Chóferes y Otros Empleados, 29 LPRA sec. 681 *et seq*

compensación por incapacidad permanente, incapacidad parcial permanente, o muerte.

En lo aquí pertinente, la Ley Núm. 48 del 10 de abril de 1950 enmendó la Ley 45, y entró en vigor el Art. 5A. Dicho Artículo fue enmendado por la Ley Núm. 101 del 5 de junio de 1973, y luego por la Ley Núm. 162 de 24 de junio de 2004, y la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, de 26 de enero de 2017¹⁰. Tras las referidas enmiendas, el estatuto en cuestión lee como sigue:

En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá **obligado a reservar el empleo** que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y **a reinstalarlo en el mismo**, sujeto a las siguientes condiciones:

- (1) Que el obrero o empleado **requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días**, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha del accidente, o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente;
- (2) que el obrero o empleado **esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono reposición**, y
- (3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición).

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta sección, vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además, le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero o empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o de daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en las secs. 3118 y 3132 del Título 32.

11 LPRA sec. 7. (Énfasis suplido).

Como vemos, el Art. 5A, *supra*, concedió el derecho a un obrero lesionado e incapacitado temporalmente para trabajar, **como resultado de**

¹⁰ Si bien las disposiciones de esta Ley aplican, casi en su mayoría, únicamente a empleados contratados después de su entrada en vigor, el Art. 7.1 establecen dos excepciones a ello. Una de esas excepciones es el Art. 5A de la Ley 135, cuya enmienda entró en vigor junto con la Ley aludida. No obstante, la única enmienda introducida fue en el inciso 1) del estatuto, específicamente, añadiendo un término menor de seis (6) meses en los casos de patronos con 15 empleados o menos a la fecha del accidente. Similar enmienda se incorporó a la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, que es la otra excepción. Esta Ley será mencionada más adelante.

un accidente en el trabajo, a solicitar la reinstalación en su empleo, siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos. J. Verdiales Morales y J. Santiago Meléndez, *Reserva de empleo al obrero incapacitado por accidente laboral: Requisitos bajo el artículo 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, 61 Rev. Jur. U.P.R. 59, 59 (1992). Los requisitos exigidos son: (1) que el accidente o enfermedad **ocupacional** inhabilite al empleado para trabajar; (2) que el empleado se acoja a los beneficios de la Ley 45; (3) **que dentro de los 15 días de haber sido dado de alta o autorizado a trabajar, el empleado solicite la reposición en su empleo**; (4) que el requerimiento de reposición se haga dentro de los 12 meses de haber ocurrido el accidente o la enfermedad¹¹; (5) que al solicitar su reposición, **el empleado esté física y mentalmente capacitado para desempeñarse en las funciones del empleo que ocupaba**; y (6) que dicho empleo subsista al momento de solicitar la reposición. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 DPR 1024, 1030 (1994). Véanse también *Rivera v. Blanco Vélez Stores*, 155 DPR 460 (2001); *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364 (1999); *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763 (1992); *Cuevas v. Ethicon Div. J&J Prof. Co.*, 148 DPR 839, 845-846 (1999); *Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo*, 130 DPR 70 (1992). (énfasis nuestro)

Nuestro Tribunal Supremo ha aclarado que el Art. 5A, *supra*, es de carácter especial; es decir, que se refiere a aquellos casos en que el trabajador **sufre un accidente del trabajo o una enfermedad del trabajo que lo inhabilita**. *Cuevas v. Ethicon Div. J&J Prof. Co.*, 148 DPR 839, 845-846 (1999). De cumplir con tal premisa, el Art. 5A protege al obrero lesionado para que este no tenga que confrontarse con la incertidumbre de que, por haber sufrido un accidente, su patrono lo despida sin justa causa, o que cuando le den el alta, no tenga trabajo. *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 770 (1992)¹².

¹¹ O seis meses, según la enmienda de 2017, mencionada con anterioridad, aplicable a los patronos con 15 empleados o menos a la fecha del accidente.

¹² *Citando a R. Delgado Zayas, Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño*, San Juan, Ramallo Bros. Printing, 1989, pág. 189.

Es menester destacar que la legislatura no tuvo la intención de establecer una obligación al patrono de reservar el empleo del obrero indefinidamente. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc., supra*, pág. 1033. Así, del propio al Artículo 5A, *supra*, surge que la obligación de solicitar reinstalación al patrono dentro del 15 días después de ser dado de alta le corresponde al obrero o empleado. Dicho término se estableció para evitar que el obrero, a sabiendas de que el patrono le tiene que reservar el empleo durante 12 meses, se aproveche y no le notifique prontamente de su disponibilidad para retornar a su empleo. *Rivera v. Ins. Wire, Prods, Corp., 158 DPR 110, 121 (2002)*. El interés tutelado detrás de la obligación del obrero de solicitar la reinstalación es proteger la tenencia de empleo del obrero accidentado o incapacitado; y, al mismo tiempo, establecer una fecha cierta como límite de responsabilidad del patrono de reservar el empleo, de modo que, vencido ese término, el patrono pueda llenar el puesto con otro empleado. *Íd.*, pág. 124.

Cuando el Fondo del Seguro del Estado determina que el empleado puede regresar a trabajar, éste no está autorizado a ausentarse bajo circunstancias normales. *Rodríguez v. Méndez & Co., 147 DPR 734, 743 (1999)*. Del propio Artículo 5A surge que, si el obrero es dado de alta, y no solicita oportuna reinstalación conforme lo exige el Artículo 5A, el patrono queda liberado de su obligación de reservar el empleo. *García v. Darex P.R., Inc., supra*, pág. 378. Si el empleado no solicita reinstalación dentro de los términos contemplados en la Ley 45, *supra*, y el patrono lo despide, **la cesantía no configura un despido injustificado** ya que la propia ley lo contempla como una prerrogativa del patrono ante la ausencia de una oportuna solicitud de reinstalación. *Rivera v. Blanco Vélez Stores, supra*, pág. 469.

B. Los beneficios por incapacidad no ocupacional de SINOT

La Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada (11 LPRA § 201 *et seq.*), mejor conocida como SINOT (Ley 139), provee un remedio a aquellos

trabajadores que **se han incapacitado temporalmente por razón de enfermedad o accidente no ocupacional**. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 DPR 1024, 1035 (1994); *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 770 (1992). En sí, la referida ley “provee determinados beneficios monetarios para atenuar la pérdida de salarios cuando un obrero no puede desempeñar los deberes de su empleo por padecer de una inhabilidad para ello causada por una lesión o enfermedad **que no esté relacionada con el empleo**”. *Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro*, 156 DPR 828, 843 (2002); 11 LPRA § 202 (g).

Según dispone la antedicha ley SINOT, *supra*, para ser elegible a los beneficios por incapacidad el empleado deberá cumplir con ciertos requisitos probatorios. Entre otros, deberá someter un certificado médico en el que se exponga la incapacidad del reclamante, y la opinión del facultativo sobre la probable duración de la incapacidad. También deberá someterse a aquellos exámenes razonables que le sean requeridos, y **suministrar cualquier información solicitada que esté razonablemente relacionada con la determinación de su derecho a beneficios**. 11 LPRA § 203 (K).

Si un trabajador se acoge a los beneficios de SINOT, *supra*, el patrono debe reservarle el empleo que desempeñaba al comenzar su incapacidad. Sin embargo, dicha obligación está sujeta a: 1) Que **se requiera la reposición dentro de los 15 días en que fue dado de alta**¹³; 2) que el trabajador **esté mental y físicamente capacitado para ocupar el empleo**; y 3) que el empleo subsista. *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 475 (2011). Aun de cumplirse lo anterior, el patrono pudiera despedir a su empleado durante el periodo de reserva si media justa causa. *Íd.*, pág. 476.

C. La Ley 115 y las represalias en el empleo

¹³ Siempre y cuando sea dentro de 12 meses desde el comienzo de la incapacidad, o seis meses en aquellos casos de patronos con 15 empleados o menos, según dispuesto por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de enero de 2017.

La Ley Núm. 115 de 1991, según enmendada (29 LPRA sec. 194 *et seq.*), mejor conocida como “Ley de Represalias” (Ley 115), prohíbe a todo patrono “despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico”. (29 LPRA sec. 194a). Ello, siempre que dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Íd.

Para que se configure una causa de acción al amparo de la Ley 115, *supra*, “[e]l empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial”. (Énfasis suplido). 29 LPRA sec. 194a. Para ello, deberá establecer *prima facie* que participó en una actividad protegida por la Ley 115, *supra*, y que **fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado**. Íd. *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). Si se probara lo anterior, “el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido”. Íd. De así hacerlo, corresponderá al empleado “demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido”. Íd.

En virtud de lo antes indicado, para tener una causa de acción bajo la Ley 115, *supra*, un empleado debe probar un **nexo causal** entre la conducta del demandado y el daño sufrido, ya sea con evidencia directa o circunstancial, o de manera indirecta. *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 395-396 (2011). De optar por el mecanismo indirecto, corresponderá al empleado establecer *prima facie* un caso de represalia. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 393. Esto último lo logrará si prueba que: (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria o adversa por parte del patrono; (3) **existe nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono**. Íd, págs. 393-

394; C. Zeno Santiago, *Re-enfoque empresarial de las represalias en el empleo*, 40 Rev. Jur. U.I.P.R. 245, 262 (2006).

En relación a la exigencia de que exista un nexo causal entre la actividad protegida realizada por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono, nuestro ordenamiento adoptó la postura de la mayoría de los circuitos de la corte de apelación federal, en cuanto a la necesidad de demostrar la existencia de suficiente **proximidad temporal** entre ambos eventos. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, págs. 397 - 398. Se ha determinado que los criterios a ser evaluados como elementos de proximidad temporal son los siguientes: (1) si el empleado fue tratado de forma distinta que otros empleados; (2) si existió un patrón de conducta antagonista en contra del empleado; (3) si las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. *Íd; Rivera Menéndez v. Action Services*, *supra*.

La suficiencia de la proximidad temporal como prueba exclusiva de causalidad, dependerá de cuán cerca en el tiempo están la actividad protegida ejercida por el empleado y la acción adversa llevada a cabo por el patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 399. Si la acción adversa del patrono es realizada inmediatamente después del empleado informarle que ha incursionado en una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal es suficiente para establecer el requisito de existencia de nexo causal. Sin embargo, cuando el período de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la acción adversa del patrono aumenta, el criterio de la proximidad temporal será menos útil para comprobar que existe un nexo causal entre ambos eventos. *Íd.*

Compete aclarar que no toda acción de represalia se configura dentro de lo que pudiera catalogarse como *poco tiempo*, por lo que la proximidad temporal como inferencia de causalidad, resultará insuficiente. De ser ese el caso, el empleado deberá demostrar “**elementos adicionales que**

comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa". Íd, pág. 400. En estos escenarios, el nexo causal se probará si el trabajador logra establecer lo siguiente: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagonista en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Íd.

Lo antes indicado sólo aplica al empleado y su necesidad de establecer un caso *prima facie* por represalias. Sin embargo, si el patrono logra fundamentar una razón no represiva para su decisión, **"se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo"**. Íd.

Surge de lo antes señalado que la protección ofrecida por la Ley 115, *supra*, no es absoluta. Además, no se puede perder de perspectiva que en nuestro ordenamiento **todo patrono puede levantar la defensa de justa causa cuando se le acusa de haber realizado un despido injustificado**. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 380 (1999).

Es decir que, **"[a]unque el despido de un empleado est[é] prohibido (por encontrarse en una situación protegida) si existe justa causa para despedirlo, dicha prohibición cede ante la existencia de la justa causa"**. (Énfasis suplido). Íd. Es decir, que un patrono está facultado para despedir a un empleado por actos ajenos al ejercicio de una actividad protegida, siempre y cuando dichos actos que motivan el despido constituyan justa causa. Íd; *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd*, 129 DPR 763 (1992).

Reclamar los beneficios de SINOT es una de las actividades protegidas por la Ley 115, *supra*. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 409. Ello, por tratarse de un proceso de "naturaleza cuasi-administrativa"

¹⁴, del cual el reclamante siempre podrá ir en revisión judicial. *Íd.* También es una actividad protegida el testimonio ofrecido por el empleado ante el Fondo del Seguro del Estado. *Irizarry v. J&J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 165 (2000). Por lo tanto, acudir al Fondo del Seguro del Estado para acogerse a los beneficios de la Ley 45 es una actividad protegida por la Ley 115, por lo que ello no puede ser motivo para el despido del empleado. *Íd.*, pág. 170.

D. La Ley 80 y el despido injustificado

Es norma reiterada que “[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, *supra*¹⁵.

De otro lado, existe vasta legislación orientada a proteger los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre patronos y empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011). Así, el propósito de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80) (29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*) es dar mayor protección a los trabajadores, proveyéndoles justa compensación como remedio **ante un despido injustificado**¹⁶.

En sí, la Ley 80, *supra*, busca proteger el derecho de los trabajadores ante **acciones “arbitrarias y caprichosas”** de los patronos. No obstante, existen circunstancias, provistas por la propia ley, que se entiende constituyen justa causa para el despido. Entre las circunstancias que configuran justa causa para el despido se encuentra el seguir un patrón de conducta impropia o desordenada; así como no rendir el trabajo en forma eficiente, o de hacerlo tardía y negligentemente, o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento. 29 LPRA sec. 186b.

¹⁴ Si bien los beneficios de SINOT pueden ser administrados por una aseguradora o por el propio patrono, el plan ofrecido pasa por el escrutinio y aprobación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Además, todo proceso de revisión o apelación se lleva a cabo en dicha agencia.

¹⁵ *Citando a Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

¹⁶ Varios artículos de la Ley 80 fueron enmendados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 26 de enero de 2017. No obstante, dado que cuando la querellante fue contratada previo a dichas enmiendas, las mismas no son de aplicación.

La Ley 80, *supra*, aclara que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono”. Sin embargo, un patrono podrá cesantear empleados sin contravenir las disposiciones de la Ley 80, *supra*, y en consecuencia sin tener que pagar la compensación, siempre que la decisión esté comprendida dentro de aquellas dispuestas por ley. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, supra*.

E. La Ley 100 y el discrimen en el empleo

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada (29 LPRA sec. 146 *et seq.*), mejor conocida como la Ley de Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social (Ley 100), fue creada para “ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral”. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68 (2008). Para alcanzar dicho objetivo, esta ley prohíbe a un patrono despedir o discriminar a sus empleados **por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política o ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho**. *Íd.*, págs. 68-69.

Bajo las disposiciones de la referida Ley 100, *supra*, en ausencia de justa causa para el despido se presume que éste fue discriminatorio. Art. 3 de la Ley 100, 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222 (2010). Sin embargo, **para que la presunción quede debidamente establecida, el empleado reclamante debe establecer un caso *prima facie* de discrimen**. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011). Es decir, que en una reclamación al amparo de la Ley 100, *supra*, **el peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación corresponde inicialmente al empleado**. *Íd.*, pág. 122.

Para que se active la presunción de que el despido fue discriminatorio, el empleado deberá demostrar “primero, que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que éste se realizó sin justa causa; y tercero **algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama**”. (Énfasis suplido). *Íd.*, pág. 123; *Ramos*

Pérez v. Univisión, supra, pág. 222; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 775 - 776 (2000). Una vez **probado lo anterior es que el peso de la prueba recae sobre el patrono**. *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*.

De otro lado, nuestro Tribunal Supremo ha aclarado que "no todas las modalidades de discrimen se configuran por la existencia de unos mismos hechos básicos". *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 387. Así, en aquellas situaciones en que un empleado inste una acción al amparo tanto de la Ley 80, *supra*, como de la Ley 100, *supra*, el empleado deberá alegar en primer lugar que el despido fue injustificado, y luego tendrá que establecer un caso *prima facie* de discrimen. *Íd.*, pág. 390.

Si el empleado lograra establecer *prima facie* un caso de discrimen, el patrono podrá atacar la presunción activada de las siguientes maneras: (1) derrotar el hecho básico, esto es, la ausencia de justa causa; (2) destruir el hecho presumido de que el despido fue por causa de motivos discriminatorios; o (3) destruir el hecho básico y el presumido, a la vez. *Íd.*, pág. 390; *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*, pág. 124. En otras palabras, para que el patrono pueda rebatir la presunción de discrimen, tiene que probar que la existencia del discrimen es menos probable que su inexistencia. *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 502 (1985).

Si el patrono logra rebatir la presunción de discrimen, el empleado nuevamente tendrá oportunidad de demostrar la existencia del discrimen, aunque sin el beneficio de la presunción inicial. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra*, pág. 775. Es decir, que **el empleado tendrá que probar hechos específicos de los cuales surja el discrimen**. *Íd.*

Sólo si queda probado que el patrono incurrió en conducta discriminatoria contra el empleado, estará obligado a indemnizarlo por los daños que el acto le hubiera ocasionado. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón, supra*, pág. 69; 29 LPRA sec. 146. Ello, pues **el objetivo de la Ley 100, supra, es facilitarle al empleado probar su caso, y no**

relevarlo de la necesidad que tiene de presentar prueba a su favor.

S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra, pág. 774.

En cuanto a los remedios disponibles para el empleado, si éste presentó una acción conjunta bajo la Ley 80, *supra*, y la 100, *supra*, y quedó demostrado que *no hubo discrimen*, pero no se probó justa causa para el despido, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y **el empleado tendrá derecho *exclusivamente* a los remedios bajo la Ley 80.** *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra, pág. 391.* Por el contrario, si se determina que el despido fue discriminatorio, entonces el empleado tendrá derecho a los remedios establecidos en la Ley 100, **exclusivamente.** *Íd.*

F. El discrimen en el empleo por razón de impedimento

En nuestro ordenamiento, un empleado con algún impedimento o discapacidad tiene dos (2) remedios legales contra actuaciones discriminatorias por parte de su patrono, uno bajo la legislación estatal y otro bajo la ley federal. *Rivera Flores v. Cía. ABC, 138 DPR 1, 5 (1995).* El remedio federal se encuentra estatuido en la *Americans with Disabilities Act*, conocida como Ley ADA (42 USC sec. 12112 *et seq.*)¹⁷, mientras que el remedio estatal lo establece la Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985 (1 LPRÁ sec. 501 *et seq.*), mejor conocida como Ley de Discrimen en el Empleo contra Personas con Impedimentos (Ley 44).

Para instar una acción judicial bajo la Ley federal ADA, se requiere primeramente presentar una reclamación por la vía administrativa. *Rivera Flores v. Cía. ABC, supra, págs. 5-6.* Por el contrario, una acción al amparo de la Ley 44, *supra*, puede tramitarse por la vía judicial o mediante una querrela administrativa. *Íd.*

El objetivo de la Ley 44, *supra*, es garantizar que toda persona con alguna discapacidad física, mental o sensorial sea tratada de forma equitativa y no discriminatoria en el campo laboral. *Guardiola Álvarez v.*

¹⁷ La Ley ADA prohíbe a toda entidad incurrir en conducta discriminatoria contra individuos por la existencia de algún impedimento. Esta prohibición se extiende a evaluaciones de candidatos para un puesto, reclutamiento, ascensos, despidos, compensaciones, adiestramientos, y términos, condiciones y privilegios inherentes al empleo.

Depto. de la Familia, 175 DPR 668, 683 (2009); *Ríos v. Cidra Manufacturing*, 145 DPR 746, 749 (1998). Así, el Art. 5 de la referida pieza legislativa establece una clara prohibición -aplicable tanto a las instituciones públicas como a la 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 LPRC sec. 505; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, *supra*, pág. 684. Esta 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”. Art. 5 de la Ley 44, *supra*.

Al amparo de la Ley 44, *supra*, 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 LPRC sec. 507a. A tales efectos, 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 LPRC sec. 501 (b). Se exceptuará al patrono de cumplir con este requisito únicamente si puede demostrar que tal acomodo conllevaría un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. 1 LPRC sec. 507a; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, *supra*, pág. 685.

G. El Mobbing

Si bien nuestra Asamblea Legislativa ha realizado esfuerzos para incorporar la doctrina de acoso laboral o *mobbing*, al día de hoy no existe en nuestro ordenamiento jurídico legislación alguna que reconozca dicha causa de acción. Uno de los esfuerzos realizados fue el P. de la C. 79 de

la Cámara de Representantes, presentado el 2 de enero de 2013. En dicho Proyecto se incluyó la siguiente definición:

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, la violencia psicológica o acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o pocos individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada.

El P. de la C. 79 tuvo el objetivo de crear la Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico, mediante la que se estableciera una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso laboral o psicológico en el entorno laboral local, se definiera su ámbito de aplicación, prohibiciones y sanciones, se facultara al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de dicha Ley y para otros fines relacionados. Según se expuso en dicho Proyecto, existen múltiples leyes laborales que procuran la protección de distintos escenarios, “mas no contemplan de manera expresa una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito laboral: la violencia psicológica o ‘mobbing’, como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando la violencia psicológica o acoso psicológico en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias por unas de las causas de acción señaladas”. Exposición de Motivos, P. de la C. 79.

El referido Proyecto fue referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara, y luego de la celebración de cuatro vistas públicas, fue remitido a la Comisión de Calendarios de la Cámara el 22 de agosto de 2013. Posterior a ello no se realizó trámite adicional en torno al P. de la C. 79.

De forma simultánea al proceso anterior, el 9 de abril de 2013 el Senado presentó el P. del S. 501 con el fin de crear la Ley para prohibir el hostigamiento físico y emocional o “bullying” en el ámbito laboral del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y para otros fines. Luego de un extenso trámite, que incluyó la aprobación del Proyecto por ambos cuerpos legislativos, éste fue enviado al Gobernador, quien emitió un **veto expreso** el 13 de junio de 2014.¹⁸

Mientras acontecían estos trámites, el 13 de septiembre de 2013 el Senado presentó el P. del S. 744, que perseguía el mismo propósito que su antecesor de la Cámara. Esto es,

fijar la política pública del gobierno con respecto al acoso laboral; definir la conducta de acoso laboral; prohibir ese tipo de conducta; imponer responsabilidades y deberes del patrono; fijar la responsabilidad civil del patrono; denegar la inmunidad patronal; fijar el término de prescripción de la causa de acción; instituir el recurso de injuncion y el procedimiento sumario; fijar la responsabilidad por el pago de honorarios de abogado y costas del proceso judicial; otorgar dispensa de agotamiento de remedios administrativos; y para otros fines.

En el P. del S. 744 igualmente se indicó que en Puerto Rico no estaba reconocida una causa de acción por acoso laboral y estableció una prohibición a tal conducta. Luego de varios trámites, el aludido Proyecto fue referido el 7 de octubre de 2014 a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos del Senado, la cual rindió un Informe Negativo y no recomendó la aprobación de la medida.

De otro lado, el 16 de enero de 2014 la Cámara presentó el P. de la C. 1621 para establecer la “Ley para prohibir el acoso laboral consistente asediar, acosar, acorralar en grupo y a acciones conducentes a producir miedo, aprehensión o terror en empleados/as en sus lugares de trabajo o incurrir en la actividad conocida como ‘mobbing’”, entre otros fines. Este Proyecto fue referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de

¹⁸ Al concluir el veto, el Gobernador expresó que “aun en ausencia de un estatuto específico que defina el acoso y hostigamiento, los empleados no quedarán desprovistos de un remedio ante una situación de acoso laboral en el empleo, esto, al amparo de las protecciones constitucionales, las obligaciones que surgen de los convenios obrero patronales y las obligaciones extracontractuales al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico”.

Retiro, la cual rindió un Informe Negativo el 17 de agosto de 2015 y no recomendó la aprobación de la medida.

H. La interpretación de las leyes

Si bien es cierto que las leyes remediales deben interpretarse con liberalidad y amplitud para lograr sus propósitos y que la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, por ser un estatuto de carácter remedial, debe interpretarse generosamente y así resolver toda duda a favor del obrero¹⁹, no es menos cierto que cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, debe aplicarse tal como se expone, sin que pueda válidamente menospreciarse su letra so pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPR sec. 14; *Ferretería Matos, Inc. v. PR Telephone Company*, 110 DPR 153, 156 (1980); *Rojas v. Méndez & Co., Inc.*, 115 DPR 50, 53 (1984).

El texto claro de una ley es la expresión por excelencia de la intención legislativa. *Rodríguez v. Gobernador*, 91 DPR 101, 107 (1964); *Cuevas v. Ethicon Div. J&J Prof. Co.*, *supra*, pág. 850. Si el lenguaje de un estatuto es tan inequívoco que postula un solo significado, un sentido cabal de humildad y autodisciplina requiere que se aplique la voluntad legislativa. *Alejandro Rivera v. E.L.A.*, 140 DPR 538, 545 (1996). La ley es la expresión de un propósito o un fin deseado o querido. *Rodríguez v. Gobernador*, *supra*, pág. 107. “Naturalmente, si el legislador ha deseado tales resultados y no hay margen en el texto de la ley para imputar al legislador otra intención distinta que sea racional y justa, los tribunales no deben imponer su propio criterio, de justicia y razonabilidad, y deberían entonces respetar la voluntad legislativa”. *Atilés Admor. v. Comisión Industrial*, 77 DPR 16, 20 (1954).

Es regla de oro en materia de interpretación de leyes que el objetivo primordial de todas las reglas de hermenéutica no es conseguir un objetivo arbitrario preconcebido, sino dar efecto al propósito del legislador. *Mason v. White Star Bus Line*, 53 DPR 337, 340 (1938). En consecuencia, “[s]ólo

¹⁹ Véase *Bruno Colón v. Comisión Industrial*, 109 DPR 785 (1980).

hay una regla de interpretación que es absolutamente invariable y ésta es que debe descubrirse y hacerse cumplir la verdadera intención y deseo del poder legislativo". R.E. Bernier y J.A. Cuevas Segarra, Aprobación e interpretación de las leyes de Puerto Rico, 2da ed., San Juan, Publicaciones J.T.S., 1987, Vol. I. pág. 242.

La liberalidad en la interpretación no puede conducir a violentar la intención legislativa ni a consagrar absurdos. *Rivera Coll v. Tribunal Superior*, 103 DPR 325, 330 (1975). En aras de la liberalidad no se puede ir más allá de la ley. Íd.

I. Intervención del foro apelativo

En nuestro ordenamiento, "el arbitrio del juzgador de hechos es respetable, mas no es absoluto. Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de este Tribunal". *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc.*, 113 DPR 357, 365 (1982)²⁰. Así pues, los foros apelativos podemos intervenir con la apreciación de la prueba testifical hecha por el juzgador de los hechos, cuando éste actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al examinarla. *Quiñones López, et al. v. Manzano Pozas, et al.*, 141 DPR 139, 152 (1995).

También se justifica nuestra intervención cuando el foro de instancia haya errado en la interpretación o aplicación del derecho sustantivo y procesal, para así evitar perjuicio sustancial. *Lluch v. España Service Station*, 117 DPR 729, 745 (1986). Procederá la revocación si, conforme al derecho aplicable, la determinación es incorrecta o irrazonable. Véase. *Sánchez v. Eastern Air Lines, Inc.*, 114 DPR 691, 695 (1983).

V. Aplicación del Derecho a los hechos

En el caso ante nuestra consideración, no se cuestionaron las determinaciones de hecho formuladas por el foro primario, por lo que adoptamos las mismas. Nos compete resolver si, a la luz de dichas determinaciones, la Sentencia fue correcta en derecho. Según surge

²⁰ Citando a Vda. de Morales v. De Jesús Toro, 107 DPR 826, 829 (1982).

claramente del derecho aplicable, reseñado con anterioridad, la Universidad Católica tiene razón en todos sus planteamientos. En efecto, fue un error concluir como se hizo en virtud de las determinaciones consignadas en el dictamen apelado. Por tal motivo, nos vemos obligados a intervenir para revocar al foro primario. Veamos.

El juzgador de hechos resolvió que a la señora Ríos no le era de aplicación la Ley 45, *supra*, por no estar apta para realizar sus funciones. Esa premisa, de por sí, implica que el patrono no tenía obligación alguna de reservarle el empleo. Así lo consigna expresamente la Ley aludida, así como su jurisprudencia interpretativa. Véanse *Torres v. Star Kist Caribe, Inc., supra*; *Santiago v. Kodak Caribbean, supra*; *Cuevas v. Ethicon Div. J&J Prof. Co., supra*. Por otro lado, es menester aclarar que, en este caso, la Ley 45, *supra*, no era de aplicación. Ello, por haberse resuelto que la condición de la querellante **no estaba relacionada al empleo**. Así, la legislación que hubiese podido aplicarle es la Ley 139, *supra*, que provee similares beneficios en aquellos casos de condiciones que no son consecuencia del trabajo. Ahora bien, aun cuando dicha ley provee un derecho a reserva en el empleo, de contraparte exige igualmente que ello sea solicitado dentro de los 15 días después a recibir el alta, y que la persona se encuentre física y mentalmente apta para realizar sus funciones.

Aquí, el foro apelado concluyó que la señora Ríos **no estaba apta** para el trabajo en la Universidad Católica. Ello, de por sí, le privaba de los derechos al amparo de la Ley 45, *supra*, así como de la Ley 139, *supra*. Además, a la luz de las propias determinaciones consignadas por el juzgador de hechos, quedan dudas respecto a si en este caso se cumplió adecuadamente con el requisito de requerir la reinstalación en el empleo. El foro primario enfatizó el hecho de que la señora Ríos hubiese llamado a su patrono desde cinco días antes a vencerse el término provisto por ley. No obstante, nada le impedía dirigirse personalmente a la Universidad, o someter una comunicación escrita informando sobre su interés de

reincorporarse en el empleo. Por el contrario, surge expresamente de las determinaciones de hechos incluidas en la Sentencia apelada, que a la querellante se le advirtió el término dentro del cual tenía que pedir la reincorporación a su trabajo, que el haber solicitado acomodo razonable podía tardar tiempo en evaluarse, y que ello era independiente del término de los 15 días. Respecto a esto, el Tribunal se apoyó en las notas tomadas durante la comunicación telefónica que tuvo lugar el 5 de noviembre de 2013, y concluyó que se le había inducido a error para que entendiera que tenía su empleo asegurado. No obstante, no contamos con dichas notas para concluir que, en efecto, hubiese mediado algún engaño por parte del patrono. En todo caso, aun de haber existido dicha conducta, **si la querellante no estaba apta para trabajar, como concluyó el foro apelado, no había obligación alguna de reservar el empleo.**

Por otro lado, coincidimos con la apelante respecto a que, ninguna de las leyes laborales en que se apoyó la querella, las cuales reseñamos en el apartado anterior, es de aplicación en el escenario ante nuestra consideración. En cuanto a la solicitud de acomodo, que fue en la que mayormente se apoyó el foro primario para concluir que la señora Ríos había sido discriminada en su empleo, se pasaron por alto varios aspectos claves a la luz de los hechos de este caso.

La querellante se ausentó de su empleo desde abril de 2013. No obstante, pese a asegurar que el ambiente laboral en la oficina en la que trabajaba como secretaria era lo que le causaba depresión, no fue hasta el 29 de octubre de ese año que solicitó acomodo razonable; esto es, más de seis meses después de la situación que alegadamente le generaba ansiedad. Si bien desde el mes de agosto había informado que quería solicitar acomodo razonable, aun cuando se la asesoró sobre el tema y se le dieron los documentos pertinentes para someter su solicitud, no fue hasta ocho días después de ser dada de alta por el Fondo, en víspera de vencer el término para solicitar su reintegración al empleo, que sometió los mismos. Además, el señor Cournier fue quien le recordó sobre estos

documentos, un día después de que ella le informara sobre el alta dada por el Fondo. No nos convence que, de haber querido prescindir de la señora Ríos, se le hubiese recordado en varias ocasiones sobre el término de 15 días, que estaba próximo a vencer, además de advertirle sobre el hecho de que aún no había sometido una solicitud de acomodo razonable, la cual **tomaba tiempo** en evaluarse.

Es menester destacar que, en este caso, el acomodo no se negó. Ese era un asunto objeto de evaluación. No obstante, cabe señalar que el objetivo de la Ley 44, *supra*, que es la que provee para solicitar un acomodo razonable, es garantizar que toda persona con alguna discapacidad física, mental o sensorial sea tratada de forma equitativa y no discriminatoria en el campo laboral. *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, supra; Ríos v. Cidra Manufacturing, supra*. Pese a ello, aquí no se probó una discapacidad física, mental, o sensorial. El hecho de padecer de depresión no puede, de por sí, llevar a la conclusión de que se está ante una discapacidad. Sobre el particular cabe aclarar que, según se desprende de la transcripción de los procesos, la querellante llevaba años diagnosticada con una depresión mayor, presuntamente originada como consecuencia de su ruptura matrimonial. En virtud de ello, asistía a citas con su psiquiatra mucho antes del incidente laboral por el cual se reportó al Fondo. Sin embargo, no se desprende que le hubiere informado de tal asunto a su patrono. A ello abona la determinación del Fondo, en cuanto a que su condición de salud mental no estaba relacionada al empleo. En todo caso, lo del acomodo era un asunto que se estaba evaluando, y cuyo proceso no terminó por haber tenido que dar de baja a la señora Ríos, por incumplimiento con las disposiciones de la Ley 45, *supra*, que fue a la cual se acogió.

Más relevante que todo lo antes indicado es el hecho de que el foro primario entendiera que, en este caso, procedía conceder remedios al amparo de la Ley 100, *supra*. Ello es a todas luces contrario a derecho. Nos explicamos.

De partida, la Ley 100, *supra*, prohíbe discriminar por razón de **edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política o ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso**. En este caso **no hubo alegación alguna en torno a alguna de las categorías prohibidas**. Tampoco surge de las determinaciones de hechos formulada por el Tribunal que se hubiese pasado prueba alusiva a la violación de alguna de las éstas. Por tal motivo, resulta totalmente incomprensible que se hubiese concluido que dicha disposición legal aplicaba en este caso. Aquí no se establecieron las bases para una reclamación al amparo de la Ley 100, *supra*, obligación que competía al empleado querellante. Es decir que, contrario a lo que el juzgador concluyó, no se estableció *prima facie* un caso de discrimen por lo que no procedía la aplicación de esta ley. Véase *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*.

Es menester acotar que, en la determinación apelada, el foro primario intentó incorporar la figura de acoso laboral como fundamento para conceder remedios al amparo de las leyes laborales vigentes en nuestro ordenamiento; en específico, bajo la Ley 100, *supra*. Ello, por entender que el acoso laboral es comparable a la agresión sexual o al acoso, que son conductas sancionadas por la referida Ley y que, de configurarse, exigen al patrono separar a la víctima del agresor. No obstante, el juzgador extendió demasiado el alcance de la Ley 100, *supra*, al darle una interpretación así. De partida, nuestro ordenamiento jurídico no reconoce expresamente una causa de acción por acoso laboral. Si bien es cierto que existen otros remedios a los que se pudiera recurrir de configurarse una conducta de este tipo, ninguna de las alegaciones de la demanda provee para ello. Además, de las determinaciones de hecho incluidas en el dictamen apelado, no surge que se hubiese demostrado que, en efecto, se incurriera en tal conducta. Por tanto, erró al aplicar por analogía las disposiciones de otras leyes para darle un alcance que no se ha reconocido en nuestro ordenamiento jurídico.

Por otro lado, la Ley 115, *supra*, tampoco era de aplicación. Si bien la querellante incurrió en una de las actividades protegidas; esto es, ir al Fondo, ese hecho no tuvo relación con el despido. Al menos ello no surge de las determinaciones de hecho formuladas por el foro primario. Por no haberse alegado ni menos establecido nexo causal alguno, tampoco podían proveerse remedios al amparo de esta disposición legal.

La postura de la Universidad Católica respecto a que el único remedio al que hubiese podido tener derecho la querellante era el de la Ley 80, *supra*, es correcta en derecho. No obstante, ello sería así de no haber existido justa causa para el despido. En este caso, la señora Ríos falló en cumplir con los requisitos de la Ley 45, *supra*, que fue a la que se acogió en su momento. Además, según el propio foro primario concluyó, **no estaba apta para trabajar.**

Cabe puntualizar, además, que surge de la carta del 5 de noviembre de 2013, mediante la cual se le dio de baja, que el patrono expresó que, al darle de baja se dejaban sin efecto investigaciones en proceso o pendientes de inicio que, en virtud de lo alegado, daban causa para despedirla. Ello se apoya en determinaciones de hecho formuladas por el foro primario, de las que surge que había señalamientos en torno a insubordinación y fallas en el trabajo. Aun al amparo de dicha ley, no surge que el dar de baja a la señora Ríos hubiese sido una actitud caprichosa por parte de su patrono, por lo que tampoco le son de aplicación beneficios al amparo de dicha disposición legal.

Finalmente, no encontramos en este caso fundamento alguno para conceder partidas por concepto de daños y perjuicios, ni honorarios de abogado. Por tal motivo, revocamos el dictamen en su totalidad.

VI. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos se REVOCA la Sentencia apelada y desestimándose la demanda presentada por la querellante.

El Juez Adames Soto disiente con opinión escrita.

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

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