

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA, HUMACAO Y FAJARDO

JOSUÉ R. RODRÍGUEZ ROSA

Querellante-Apelado

Vs.

KELLY SERVICES, INC.

Querellado

PALL LIFE SCIENCES, INC.

Querellado-Apelante

JOSUÉ R. RODRÍGUEZ ROSA

Querellante-Apelado

Vs.

KELLY SERVICES, INC.

Querellado-Apelante

PALL LIFE SCIENCES, INC.

Querellado

JOSUÉ R. RODRÍGUEZ ROSA

Querellante-Apelante

Vs.

KELLY SERVICES, INC.;
PALL LIFE SCIENCES, INC.

Querellados-Apelados

KLAN201800169

consolidado
con

KLCE201800224

KLCE201800235

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Fajardo

Caso Núm.:
NSCI2016-00033

Sobre: Despido
Injustificado;
Ley ADA local;
Ley de SINOT;
Ley General de
Discrimen en el
Empleo; Ley Núm.
80 de 30 de mayo
de 1976 bajo
procedimiento
sumario que
establece la Ley
#2 del 17 de
octubre de 1961,
según enmendada

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí,
la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

Per Curiam

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2018.

Pall Life Science of Puerto Rico Inc. (Pall),
mediante el recurso KLAN201800169; Kelly Services Inc.

(Kelly), mediante el recurso KLCE201800224; y el Sr. Josué Rodríguez Rosa (señor Rodríguez), mediante el recurso KLCE201800235, solicitan que este Tribunal revise una *Sentencia Parcial* que dictó el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Fajardo (TPI). En esta, el TPI: 1) desestimó las causas de acción bajo la Ley Núm. 115, *infra*, la Ley Núm. 80, *infra*, y la Ley Núm. 100, *infra*; y 2) determinó, en cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 44, *infra*, que existían hechos medulares en controversia que hacían necesaria la celebración de un juicio plenario.

Por los fundamentos a continuación, se modifica la *Sentencia Parcial* del TPI, según sigue: 1) procede la desestimación bajo la Ley Núm. 44, *infra*, a favor de Pall y Kelly; y 2) existen controversias de hechos medulares que hacen improcedente la resolución sumaria de la reclamación bajo la Ley Núm. 100, *infra*, en contra de Kelly. Se devuelve el caso al TPI para que continúe con los procedimientos, según lo dispuesto aquí.

I. Tracto Procesal y Fáctico

El 21 de enero de 2016 el señor Rodríguez presentó una *Querella* bajo el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales, 32 LPRC sec. 3110 *et seq.*¹ Reclamó causas de acción múltiples. Atinentes a la controversia que este Tribunal atiende se encuentran: 1) la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo (Ley Núm. 100), 29 LPRC sec. 146

¹ El 16 de febrero de 2016 Kelly presentó una *Moción Solicitando se Tramite el Presente Caso bajo el Procedimiento Ordinario*. El señor Rodríguez hizo lo propio y se opuso. El 21 de marzo de 2016, mediante *Orden*, el TPI accedió a que el caso se dilucidara mediante el trámite ordinario.

et seq.; 2) la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a et seq.; 3) la Ley Núm. 115-1991, conocida como la Ley de Represalias en el Empleo (Ley Núm. 115), 29 LPRA sec. 194 et. seq.; y 4) la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 (Ley Núm. 44), 1 LPRA sec. 501 et seq., contra Kelly² y Pall.³ Alegó que trabajó ininterrumpidamente para Pall —una compañía que se dedica a la manufactura de productos biomédicos— como Operador de Manufactura, durante los períodos de 12 de julio de 2012 hasta diciembre de 2012 y desde el 2 de octubre de 2014 hasta el 31 de mayo de 2015. Arguyó que Kelly lo despidió luego de que informó a la Supervisora de Recursos Humanos de Kelly sobre su diagnóstico de HIV positivo y tras solicitar ajustes en sus horarios y acomodo razonable. Arguyó que anterior al despido se le hostigó mediante comentarios humillantes alusivos a su orientación sexual. Expresó que cuando notificó sobre los incidentes a sus patronos, nada hicieron para detenerlo. Añadió que fue objeto de represalias por: 1) acogerse a los beneficios del Seguro por Incapacidad (SINOT); 2) presentar una queja mediante el proceso interno de Pall; y 3) presentar una reclamación por discrimen ante la Unidad Anti-Discrimen del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos (UAD).

Kelly presentó su *Contestación a Querella*. Negó las alegaciones correspondientes. Esbozó, en esencia, que no

² Kelly es una compañía que se dedica a prestar servicios de empleo y consultoría en el área de recursos humanos, incluyendo satisfacer las necesidades de empleo temporero de entidades múltiples que denomina "compañías clientes". Determinación de Hechos 1 de la *Sentencia Parcial*.

³ El señor Rodríguez presentó, además, una reclamación bajo la Ley Núm. 39 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, 11 LPRA sec. 201 et. seq. No obstante, ninguna parte solicitó revisión en cuanto a tal reclamación.

despidió al señor Rodríguez, pues este completó su asignación de empleo temporero. Añadió que, de haber despedido al señor Rodríguez, lo que negaba, se realizó por causa justa. Levantó defensas afirmativas múltiples. Argumentó, en esencia, que la Ley Núm. 80, *supra*, no aplica a este caso, puesto que el señor Rodríguez trabajó mediante un contrato de empleo temporero *bona fide*. Recalcó que Pall llamó la atención al señor Rodríguez por su ausentismo continuo. Adujo que el señor Rodríguez permaneció como su empleado temporero, luego de culminar con la prestación de servicios en Pall, y era elegible a asignaciones futuras de empleos temporeros.

Pall presentó su *Contestación a Querrela*. Negó las alegaciones correspondientes. Levantó las defensas afirmativas correspondientes. En resumen, alegó que no aplicaban las disposiciones de la Ley Núm. 100, *supra*. Sostuvo que el señor Rodríguez no sufrió discriminación alguno por impedimento, ni fue objeto de represalias. Explicó que el contrato temporero que tenía con el señor Rodríguez venció y este terminó de brindarle servicios. Arguyó que, por tal razón, no tenía la obligación de reservarle el empleo.

El 16 de noviembre de 2016, Pall presentó una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial*. Indicó que el señor Rodríguez trabajó como operador de manufactura en el área de producción. Arguyó que el señor Rodríguez no poseía reclamación alguna en su contra por razón de despido injustificado, discriminación por razón de impedimento, represalias o violación al derecho de reserva de empleo. Adujo que tuvo una reorganización en la cual comenzó eliminando 27 asignaciones mediante contratos temporeros. Posteriormente, eliminó 200

asignaciones mediante contratos temporeros. Indicó que, actualmente, no había empleados designados temporeramente al área de producción.⁴

En cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 80, *supra*, Pall argumentó que el señor Rodríguez carecía de una causa de acción en su contra. Indicó que era cliente de Kelly, una compañía de servicios temporeros de empleo. Arguyó que el señor Rodríguez suscribió un *Contrato de Tiempo Temporero* y un *Acuse de Recibo* en donde se detallaron las fechas exactas de la asignación de empleo.⁵ Esbozó que el señor Rodríguez en todo momento entendió que su asignación era de carácter temporal. En cuanto a la Ley Núm. 44, *supra*, afirmó que el señor Rodríguez solo informó sobre su impedimento-diagnóstico de HIV positivo al Sr. Adriel García, supervisor, durante la segunda asignación en Pall (Supervisor García) y al Group Leader, el Sr. José A. Rodríguez (Group Leader Rodríguez). Argumentó que el señor Rodríguez, durante su segunda designación en Pall, solicitó al Group Leader Rodríguez un cambio de turno, pues el tercer turno que se le asignó le conflagraba con la Universidad y coincidía con las horas en las que tenía que tomar sus medicamentos. Indicó que Pall le concedió el cambio, según solicitado. Añadió que, en la *Querella*, el señor Rodríguez se limitó a indicar que presentó una solicitud de acomodo razonable a la Sra. Sherlie Negrón (señora Negrón), empleada de Kelly que servía de enlace entre las compañías clientes y los empleados temporeros. En cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 100, *supra*,

⁴ Informó que, al día de hoy, tenía 9 empleados asignados mediante contrato de empleo temporero, no obstante, ninguno pertenecía al área de producción.

⁵ Esbozó que el señor Rodríguez firmó un Contrato de Empleo en su segunda asignación. En este, se indicó que el 31 de mayo de 2015 sería la fecha de la terminación de la asignación. Explicó que el 31 de mayo de 2015 cayó domingo, por ende, el señor Rodríguez trabajó hasta el 29 de mayo de 2015.

dispuso que el señor Rodríguez no logró establecer un caso *prima facie* de discrimen. Arguyó que, según los propios dichos del señor Rodríguez, este no recuerda: 1) que el Supervisor García emitiera comentarios sobre su impedimento y/o su orientación sexual; 2) que algún empleado de Pall le remitiera comentarios ofensivos o humillantes; y 3) haber presentado queja formal o notificado a algún empleado sobre comentarios discriminatorios. En cuanto a la Ley Núm. 115, *supra*, adujo que el señor Rodríguez se limitó a expresar que cuando regresó de su licencia de SINOT, el Supervisor García se negó a aceptarle un certificado médico. Añadió que el señor Rodríguez indicó que el acto de represalia se basó en que este presentó una queja a través del proceso interno de Pall. Recalcó que eso contradecía las propias declaraciones del señor Rodríguez. Solicitó la resolución sumaria de las reclamaciones y la desestimación con perjuicio de la reclamación.

El 20 de junio de 2017, Kelly presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 80, *supra*, alegó que al señor Rodríguez no le aplicaban las disposiciones de dicha Ley, pues: 1) era un empleado temporero que se contrató por un término fijo; y 2) Kelly nunca lo despidió. En la alternativa, dispuso que, de haber habido algún despido, lo cual negó, este fue por causa justa, debido al ausentismo del señor Rodríguez. En cuanto a la Ley Núm. 44, *supra*, hizo mención del cambio de turno que el señor Rodríguez solicitó y se le concedió en Pall. Además, expresó que, aunque el señor Rodríguez solicitó una licencia médico Familiar (FMLA), posteriormente, admitió que no cualificaba para la misma. En cuanto a la causa de acción bajo la Ley Núm. 100, *supra*, señaló que el

señor Rodríguez nunca identificó empleado alguno de Kelly que le hubiera remitido comentarios discriminatorios acerca de orientación sexual. Expuso que el señor Rodríguez solo aludió a ciertos comentarios discriminatorios que le remitió el Sr. José Molina (señor Molina), operador de manufactura y empleado regular de Haemonetics, otra compañía cliente de Kelly. Adujo que nunca tuvo conocimiento sobre dicho incidente. Arguyó, además, que la acción estaba prescrita. En cuanto a la causa de acción bajo la Ley Núm. 115, *supra*, adujo que el señor Rodríguez basó su reclamación en el hecho de que recibió un "warning" tan pronto se reinstaló a su trabajo, luego de acogerse a los beneficios de SINOT. Señaló que el señor Rodríguez admitió que dicho aviso era atinente a un patrón de ausencias previas al período que se acogió a SINOT. Añadió que el señor Rodríguez levantó una querrela ante la UAD el 8 de junio de 2015, luego de la terminación del empleo temporero. En fin, estimó que no existía controversia sobre los hechos medulares del caso, por ende, procedía la resolución sumaria del mismo.

Luego de incidencias procesales múltiples, el 18 de agosto de 2017, el señor Rodríguez presentó, en cuanto a la solicitud de sentencia sumaria de Kelly, una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria en Cumplimiento de Orden*.⁶ En cuanto a su reclamación bajo la Ley Núm. 80, *supra*, alegó que laboró para Kelly por un espacio de más de 5 años y 6 meses

⁶ Tras varias solicitudes por parte de Pall, el 10 de julio de 2017 el TPI dictó una *Orden* y determinó que la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentó Pall "queda sometida sin oposición." El 23 de agosto de 2017, el señor Rodríguez presentó una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria en Cumplimiento de Orden*. Posteriormente, Pall solicitó el desglose de dicha oposición. El 1 de septiembre de 2017, el TPI dictó una *Orden* en donde reiteró que la *Moción de Sentencia Sumaria* que Pall presentó quedó sometida sin oposición. En su *Sentencia*, el TPI reafirmó que "la moción presentada por Pall quedó sometida sin su correspondiente oposición, por esta haber sido presentada fuera de término en contravención a la *Orden* de este tribunal".

ininterrumpidamente. Dispuso que Kelly lo despidió con conocimiento pleno de su enfermedad y de la necesidad de ofrecerle acomodo razonable. Esbozó que Kelly le indicó que su contrato no se renovaría y le requirió que presentara una carta de renuncia. En cuanto a la Ley Núm. 44, *supra*, esbozó que, en un sinnúmero de ocasiones, solicitó licencias para atender su condición de salud, pero Kelly las denegó sin explicación alguna. Adujo que Kelly tampoco demostró que el acomodo que solicitó resultara en un esfuerzo extremadamente oneroso. En cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 100, *supra*, aludió a que el señor Molina lo hostigó y humilló mediante comentarios despectivos referentes a su orientación sexual. Expuso que denunció tal comportamiento, pero la señora Negrón no tomó acción afirmativa alguna para remediarlo. En cuanto a su reclamación bajo la Ley Núm. 115, *supra*, expuso que estableció un caso *prima facie*. Sostuvo que su despido se debió a un acto de represalias por instar una queja a través del proceso interno y por acogerse a los beneficios de SINOT, ambas actividades protegidas según la legislación aplicable. En fin, entendió que existían hechos múltiples en controversia por lo que no procedía la resolución sumaria de la controversia.⁷

El 8 de diciembre de 2017, el TPI dictó una *Sentencia Parcial*. En cuanto a la Ley Núm. 80, *supra*, estableció que la asignación de empleo temporero del señor Rodríguez por parte de Kelly para que este prestara servicios en Pall, fue *bona fide*. Además, dispuso que el señor Rodríguez falló en probar que tuviera expectativa

⁷ Kelly presentó una *Réplica a la Oposición del Querellante a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En esencia, alegó que el señor Rodríguez falló en controvertir los hechos que Kelly alegó en su *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Señaló que el señor Rodríguez no aludió a evidencia alguna en apoyo de sus alegaciones.

alguna de que su asignación fuera por un tiempo indeterminado. Entendió que no aplicaban las disposiciones de dicha pieza legislativa. En cuanto a la causa de acción bajo la Ley Núm. 100 *supra*, determinó que el señor Rodríguez no identificó a empleado alguno de Kelly o Pall que le hubiera remitido comentarios humillantes relacionados a su orientación sexual. Añadió que falló en probar que la señora Negrón le hubiera remitido comentarios discriminatorios por razón de su orientación sexual. Estimó que los comentarios del señor Molina no vinculaban a Pall. Especificó que, en cuanto a Pall, el señor Rodríguez falló en probar un caso *prima facie*, pues no probó una acción perjudicial por razón de su orientación sexual. En cuanto a la causa de acción bajo la Ley Núm. 115, *supra*, expresó que el señor Rodríguez probó que participó en una actividad protegida al: 1) acogerse a los beneficios de SINOT; 2) radicar una querrela ante la UAD; y 3) presentar una querrela interna ante Pall. Sin embargo, dispuso que el señor Rodríguez falló en probar que Kelly o Pall tomaran una acción adversa por las mismas.

En cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 44, *supra*, determinó que el señor Rodríguez sostuvo que solicitó en ocasiones múltiples un acomodo razonable conforme a su condición. Estimó que Kelly le denegó las licencias sin explicación, ni evidencia ulterior. Determinó que existían controversias medulares sobre: 1) si el señor Rodríguez le solicitó a Pall un acomodo adicional al del cambio de turno y Pall se lo denegó; 2) si el señor Rodríguez solicitó a Kelly, en más de una ocasión, un acomodo razonable y Kelly se lo denegó; 3) si el señor Rodríguez tuvo oportunidad suficiente para

demostrar que su condición requería un segundo acomodo; 4) la razón por la que Kelly le denegó al señor Rodríguez la licencia de FMLA. En fin, el TPI declaró no ha lugar las reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm.100 *supra*, contra Kelly y Pall. En cuanto a la causa de acción bajo la Ley Núm. 44, *supra*, indicó que existían hechos en controversia que impedían la resolución sumaria. Así, ordenó la continuación de los procedimientos.

Pall presentó una *Solicitud de Reconsideración*. Alegó, en esencia, que del expediente apelativo se desprendía que el señor Rodríguez le hizo una sola solicitud de acomodo razonable: un cambio del tercer al segundo turno. Añadió que concedió el acomodo, según solicitó el señor Rodríguez. Solicitó que se reconsiderara la determinación en cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 44, *supra*.

Kelly presentó una *Solicitud de Reconsideración y de Enmienda a las Determinaciones de Hechos*. Recalcó que Pall le concedió al señor Rodríguez el acomodo que solicitó. Esbozó que se determinó que una vez el señor Rodríguez regresó de SINOT, se reinstaló en Pall. Añadió que de la deposición del señor Rodríguez se desprendía que la señora Negrón le indicó que no cualificaba para la licencia de FMLA pues no contaba con las horas necesarias, y era un empleado temporero. Expresó que procedía se desestimara la reclamación bajo la Ley Núm. 44, *supra*.

El señor Rodríguez presentó su *Solicitud de Reconsideración*. Cuestionó, sobre la reclamación bajo la Ley Núm. 80, *supra*, la determinación del TPI en cuanto a que era un empleado temporero *bona fide*, ya que trabajó

“por ocho (8) períodos fraccionados, por lo que [...] a este se le creó una expectativa de continuidad”. En cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 115, *supra*, indicó que participó de tres (3) actividades protegidas y que los actos tomados como represalias consistieron en acciones disciplinarias y suspensiones injustificadas hasta su despido eventual. Por otra parte, adujo que, en cuanto a la reclamación bajo la ley Núm. 100, *supra*, reseñó los comentarios discriminatorios que el señor Molina expresó en su contra y la inacción al respecto. Entendió que existían controversias fácticas relacionadas a todas las reclamaciones que mencionó, por ende, solicitó que se reconsiderara la determinación del TPI. Pall y Kelly presentaron sus respectivas oposiciones. El 5 de enero de 2018, el TPI dictó varias resoluciones y denegó todas las reconsideraciones que las partes presentaron.

Inconforme, Pall presentó su *Apelación*, mediante el recurso KLAN20180189. Indicó que el TPI cometió el error siguiente:

ERÓ EL [TPI] AL NO DESESTIMAR LA RECLAMACIÓN DE DISCRIMEN BAJO LA LEY NÚM. 44 Y DETERMINAR QUE EXISTE CONTROVERSIA EN CUANTO A SI EL [SEÑOR RODRÍGUEZ] SOLICITÓ “OTRO ACOMODO RAZONABLE A PALL Y SE LE DENEGÓ”.

El señor Rodríguez presentó su *Alegato en Oposición*. Expresó que solicitó en varias ocasiones licencias, pero Kelly se las denegó sin explicación ulterior. Dispuso que la señora Negrón le indicó que tenía que lidiar con los comentarios homofóbicos en su contra. Adujo que Pall, desde el momento que advino en conocimiento de su condición, tenía que indagar si podía proveerle un acomodo razonable mediante una reubicación en sus responsabilidades diarias. Arguyó que existía

controversia sobre quien –Kelly o Pall–discriminó en su contra.

Kelly presentó su *Petición de Certiorari*, mediante el recurso KLCE20180224. Esbozó que el TPI cometió los errores siguientes:

ERRÓ EL [TPI] AL NEGARSE A ENMENDAR, MODIFICAR O ELIMINAR DETERMINACIONES DE HECHOS Y A FORMULAR DETERMINACIONES DE HECHOS ADICIONALES SOBRE HECHOS INCONTROVERTIDOS.

ERRÓ EL [TPI] AL DENEGAR LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA DE KELLY EN CUANTO A LA CAUSA DE ACCIÓN DE DISCRIMEN POR IMPEDIMENTO.

El señor Rodríguez presentó su *Alegato en Oposición a Certiorari*. Indicó que existía controversia sobre varios hechos materiales. Alegó que su despido ocurrió luego de este haberle notificado a la señora Negrón de su diagnóstico de HIV positivo. Dispuso que se denegó injustificadamente su solicitud de acomodo razonable en cuanto al ajuste de su horario y ajustes en sus beneficios de licencia por razones de salud. Recalcó que había denunciado ciertos comentarios despectivos alusivos a su orientación sexual; no obstante, no se hizo nada al respecto. Sostuvo que su despido se debió a un acto de represalia por este haberse acogido a los beneficios de SINOT y presentar querellas mediante los mecanismos internos de Pall y la UAD. Expuso que su ausentismo se debió a náuseas e infecciones respiratorias que padecía.

El señor Rodríguez presentó su *Certiorari*, mediante el recurso KLCE20180235. Expresó que el TPI cometió los errores siguientes.

PRIMER ERROR: Erró el [TPI] al haber desestimado sumariamente la causa de acción del [señor Rodríguez] bajo la [Ley Núm. 115].

SEGUNDO ERROR: Erró el [TPI] al haber desestimado sumariamente la causa de acción del [señor Rodríguez] bajo la [Ley Núm. 80].

TERCER ERROR: Erró el [TPI] al haber desestimado sumariamente la causa de acción del [señor Rodríguez] bajo la [Ley Núm. 100].

Kelly presentó su *Alegato en Oposición a Apelación*.

Expresó, en cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 115, *supra*, que el "warning" que el señor Rodríguez recibió al regreso de su licencia de SINOT fue por ausencias anteriores a su licencia. Adujo que la querrela que el señor Rodríguez presentó ante la UAD fue posterior a la terminación de su contrato. Añadió que la razón única para la no renovación del contrato fue su ausentismo. Expresó que el señor Rodríguez no era acreedor a remedio alguno bajo la Ley Núm. 80, *supra*, ya que: 1) era un empleado temporero *bona fide* que se contrató por un término fijo; y 2) trabajó hasta que su contrato venció por sus propios términos. Explicó que el señor Rodríguez no fue despedido, sino que no volvió a comunicarse para indagar si había otras asignaciones disponibles. Alegó, en la alternativa, que si se determinaba que hubo un despido, lo que negaba, fue por causa justa debido a su ausentismo continuo. Por último, en cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 100, *supra*, expresó que la misma estaba prescrita. En la alternativa, señaló que el señor Rodríguez no identificó a empleado alguno de Kelly que le hubiera remitido comentarios discriminatorios. Añadió que no tenía conocimiento de los comentarios que el señor Molina realizó en contra del señor Rodríguez. Estimó que los comentarios del señor Molina no podían servir de base para imponerle responsabilidad a Kelly. Entendió que procedía la confirmación de la sentencia.

Pall presentó su *Alegato en Oposición a Apelación*. Arguyó que el señor Rodríguez estaba imposibilitado de probar un caso *prima facie* al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, toda vez que no cumplió con el requisito de demostrar que sufrió una consecuencia adversa. Afirmó que el señor Rodríguez no presentó queja interna alguna mientras estuvo en su asignación en Pall. Indicó que el señor Rodríguez tampoco tenía una causa de acción bajo la Ley Núm. 80, *supra*. Aclaró que el señor Rodríguez tuvo dos asignaciones en Pall: 1) 17 de julio de 2012 al 31 de octubre de 2012; y 2) 2 de octubre de 2014 hasta el 31 de mayo de 2015. Aseguró que el señor Rodríguez suscribió un contrato por un término fijo y, en efecto, culminó su asignación en la fecha designada. Por último, esbozó que la alegación bajo la Ley Núm. 100, *supra*, no iba dirigida contra Pall. Dispuso que el propio señor Rodríguez admitió no recordar que algún empleado de Pall le remitiera comentarios discriminatorios. Tampoco recordaba haber presentado alguna queja formal o haber notificado tal comportamiento a algún empleado de Pall. Señaló que las alegadas expresiones del señor García, si fueran ciertas, ocurrieron luego de la terminación de la asignación del señor Rodríguez en Pall. Esbozó que procedía confirmar al TPI.

II. Derecho

A. Ley Núm. 80

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPR sec. 185(a), dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir

de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional, conocida como la mesada. Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014). La Ley Núm. 80, *supra*, debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

En nuestro ordenamiento legal, un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, por un tiempo fijo o para un proyecto u obra cierta. R.N. Delgado Zayas, *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño*, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, rev. 2005, pág. 22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico (Código Civil), 31 LPRA sec. 4111. La protección que gozará el obrero en la tenencia y seguridad de su empleo dependerá del tipo de contrato laboral que pactó con su patrono. Cuando el obrero es contratado para rendir sus servicios por un *tiempo* indeterminado, la Ley Núm. 80, *supra*, le proveerá ciertas protecciones contra el despido injustificado. Por otro lado, cuando el trabajador solo ha sido contratado de forma bona fide por un tiempo determinado o para proyecto u obra cierta, el Art. 1476 del Código Civil, 31 LPRA sec. 4114, será la protección principal provista al empleado contra una destitución sin justa causa, siempre y cuando las labores del empleado requieran destrezas manuales. *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc.*, 145 DPR 508, 518-519 (1998); *Camacho Arroyo v. E.L.A.*, 131 DPR 718, 728-731 (1992).

En cuanto a la concesión de remedios, el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional conocida como la mesada. Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014).

Por ende, la Ley Núm. 80, *supra*, ante un contrato laboral por tiempo indeterminado, protege "de una forma más efectiva [al obrero en] la tenencia de su empleo mediante [el derecho a] unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado [...]". Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*.

Distinta es la historia ante un empleado por término fijo. Cuando el obrero se contrata por un tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada, la Ley Núm. 80, *supra*, no aplica. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 109 (2011); *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc.*, *supra*, págs. 518-519. No obstante, en aquellos casos donde el contrato sea por tiempo definido, existe una presunción de que este no es *bona fide* y, por el contrario, que la persona así contratada es un empleado por tiempo indeterminado. El patrono tiene el peso de rebatir, mediante un estándar de preponderancia, dicha presunción. Si el patrono no presenta prueba a esos efectos, o si la misma es

insuficiente para derrotar la presunción, esta sobrevive, por lo cual se estaría ante un empleado por tiempo indeterminado. En ese caso, el despido o la no renovación del contrato de empleo activa la presunción de despido injustificado y el caso de tramitará según la Ley Núm. 80, *supra. Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 956 (2011). Por el contrario, si el patrono presenta prueba suficiente para derrotar la presunción, el tribunal analizará si las circunstancias apuntan a que se generó una expectativa de continuidad en el empleo. Si el tribunal concluye que no hubo tal expectativa, se concluirá que el contrato era uno por término fijo *bona fide* y no aplicará la Ley Núm. 80, *supra. Id.*

Sin embargo, si se demuestra que se generó una expectativa de continuidad en el empleo, el tribunal concluirá que se trata de un empleado contratado por tiempo indeterminado. En ese caso, al igual que cuando no se derrota la presunción de que el contrato no es *bona fide*, el despido o la no renovación del contrato activa una presunción de despido injustificado y el caso se tramitará como cualquier controversia de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra. Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen, supra*, pág. 957.

Es decir, la Ley Núm. 80, *supra*, provee ciertas protecciones adicionales a todo empleado contratado por un *término cierto*, a pesar de que dicha ley sólo aplica a empleados contratados por un *término indefinido*. En esencia, estas protecciones consisten en: 1) la instauración de una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía o no renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o

para un proyecto u obra cierta, representa una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80, *supra*, a no ser que se trate de un contrato por término cierto *bona fide*, y 2) la definición pormenorizada de lo que constituye un *contrato "bona fide"* por un término cierto o para un proyecto u obra específica. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 111.

Un contrato de empleo por un término u obra cierta será *bona fide* —y evadirá la aplicación de la presunción impuesta por el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*— si cumple con los requisitos siguientes: 1) el contrato deberá hacerse por escrito; 2) que se haga durante el primer turno o jornada de trabajo del empleado; y 3) que se haga con el propósito —y así se haga constar— de (a) sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia establecida por ley o por el patrono, (b) llevar a cabo *tareas extraordinarias o de duración cierta*, tales como —a modo de ejemplo— los inventarios anuales, la reparación de equipo, la maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque o desembarque casual de carga y el trabajo en determinadas épocas del año (como la Navidad), o (c) para cumplir con las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o de duración cierta fija. Véase Opinión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 91-5 de 8 de noviembre de 1991; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, págs. 113-114. Si el patrono no logra establecer que el contrato por término fijo es *bona fide* o, en su lugar, que existió justa causa para el despido, deberá indemnizar al obrero con la mesada, según lo ordena la Ley Núm. 80, *supra*.

B. Ley Núm. 100

Pertinente al caso que se atiende, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 22-2013 (Ley 22), en esencia, para subsanar un estado de derecho que disponía una impunidad absoluta a los patronos que discriminaran por razón de orientación sexual o identidad de género. Así, en cumplimiento con los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y dignidad del ser humano, se prohibió en nuestro ordenamiento el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, tanto en el sector público como en el privado. Exposición de Motivos de la Ley 22. Se enmendó, entre otras, La Ley Núm. 100, *supra*, que le impone responsabilidad civil a todo patrono que discrimine en contra de un empleado, por razón de su orientación sexual, entre otras categorías protegidas. 29 LPRA sec. 146. La mera alegación de que se es víctima de discrimen no es suficiente para establecer una causa de acción de discrimen por orientación sexual bajo la Ley 100, *supra*. El empleado que alega ser víctima de discrimen tiene un deber afirmativo de probar los hechos que justifican la causa de acción. Por tanto, un empleado tiene que establecer los actos específicos de discrimen sobre los que sus alegaciones descansan. *Hernández v. T.O.L.I.C.*, 151 DPR 754, 775 (2000). (Énfasis suplido).

Para activar la presunción de discrimen, el empleado tiene que probar tres (3) elementos: 1) que hubo un despido o acción perjudicial; 2) que el patrono lo realizó sin justa causa; y 3) algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 122-123 (2011); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200,

222 (2010), citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods, PR*, 175 DPR 815 (2009). El propósito de esta presunción es facilitarle al empleado probar su caso, más no relevarlo de la responsabilidad de presentar evidencia para probar sus alegaciones. *Hernández v. T.O.L.I.C., supra*, pág. 774.

El empleado sí tiene que ofrecer prueba sobre los hechos básicos que dan lugar a la presunción. "La mera alegación de un hecho básico, sin que haya sido debidamente establecido, no activa una presunción que permita la inferencia de un hecho presumido". *McCrillis v. Autoridad de Navieras de Puerto Rico*, 123 DPR 113, 141-142 (1989). En reclamaciones de discrimen, es responsabilidad y obligación del empleado presentar prueba. *Íd.*, pág. 140. De otra manera, no sería posible ni razonable exigirle al patrono que derrote una presunción sostenida, solamente, por una alegación. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 386.

Una vez se activa la presunción de discrimen, se transfiere al patrono el peso de persuadir al juzgador de que la decisión no fue discriminatoria. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods, PR, supra*, pág. 815. Para rebatir esta presunción, el patrono tiene varias alternativas: (1) puede presentar prueba que derrote el hecho básico de que el despido fue justificado; (2) destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o (3) presentar prueba para atacar ambos hechos. *Íd.* Véase, además, *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*, pág. 124.

Por ende, el patrono sólo tiene que establecer que la decisión no respondió a un motivo discriminatorio utilizando un *quantum probatorio* basado en la

preponderancia de la prueba. *Jusino et al. v. Walgreens, supra*, pág. 589; *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42, 51-52 (1983). Es decir, no viene obligado a probar la existencia de una causa justificada como es el caso bajo la Ley 80, *supra*, sino que basta probar que la existencia de las razones no discriminatorias para la acción en controversia, es más probable que su inexistencia. *Íd.*, pág. 56. (Énfasis suplido).

C. Normativa sobre Hostigamiento Sexual

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 (Ley Núm. 17), 29 LPRA sec. 155 *et seq.*, establece la política pública en torno al hostigamiento sexual en el empleo. El Art. 1, 29 LPRA sec. 155, establece que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen y constituye una práctica ilegal e indeseable. Tiene dos modalidades: el hostigamiento equivalente o *quid pro quo* y el hostigamiento sexual por ambiente hostil. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 471 (2007).

Nuestro Foro Máximo ha resuelto que la modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo* se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 471. El demandante debe, por lo tanto, probar que el sometimiento o el rechazo a la solicitud de favores sexuales y al sufrimiento de avances de igual tipo, fue la causa de una decisión adversa en cuanto a una condición o un término de su empleo. *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, 132 (1990). Véase, además, *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651 (2002).

Por otro lado, la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil se produce cuando la conducta sexual hacia una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 472. La justiciabilidad de una reclamación por ambiente hostil no requiere que dicha conducta produzca un daño económico y tampoco es indispensable que ésta sea de naturaleza explícitamente sexual; basta con que el hostigamiento o trato desigual se dirija a la persona únicamente por razón de su género. *Íd.* Para establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente hostil, se debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva. Un acto aislado, aunque pudiera ser no deseado, no origina una causa de acción. Es decir, el hostigamiento por ambiente abusivo se caracteriza por su multiplicidad. *Íd.* Así, el hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil, se configura con actuaciones reiteradas en contra de la víctima del hostigamiento. Dichas actuaciones deberán interferir con el desempeño sano de la empleada en su lugar de trabajo y deberán crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil y humillante. *Íd.* En la evaluación que ha de realizar el juzgador de una reclamación de hostigamiento sexual, bajo la modalidad de ambiente hostil, es necesario examinar las circunstancias involucradas, especialmente, y sin ser exhaustiva, la frecuencia e intensidad de los alegados actos hostigantes, el contexto en el que ocurren y el período de tiempo durante el cual se prolongan. *Íd.*

Una vez se determina que una conducta constituye hostigamiento sexual, la Ley Núm. 17, *supra*, responsabiliza al patrono mediante una sanción por las consecuencias de la conducta ilegal. *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368, 382-383 (2015); *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 472.

Ahora bien, la responsabilidad patronal dependerá de la relación laboral que exista entre el hostigador y la víctima. Esto porque el estatuto distingue entre los actos de hostigamiento que comete el patrono, sus supervisores o agentes, y aquellos actos que realizan los empleados y los que no son empleados. 29 LPRA secs. 155d, 155e y 155f.

Entiéndase, si quienes incurrieron en el hostigamiento sexual no son empleados del patrono, el Artículo 7 de la Ley Núm. 17 establece claramente, que el patrono será responsable sólo si él, sus agentes o supervisores sabían o debían saber de dicha conducta, y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. (Énfasis suplido). 29 LPRA sec. 155f⁸; *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*. En estos casos aplica el mismo estándar que el que se emplea cuando se trata de actos entre empleados. Sobre este particular, la norma establece que “[u]na vez el empleado demuestra que el patrono conocía o debió haber conocido sobre los actos de hostigamiento, entonces le corresponderá al patrono probar que actuó de manera

⁸ Artículo 7 de la Ley Núm. 17- Un patrono será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo por parte de personas no empleadas por él, si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían de estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. A los fines de este artículo se considerará el alcance del control del patrono y cualquiera otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener respecto a la conducta de personas no empleadas por él. (Énfasis suplido).

inmediata y apropiada para corregir la situación. Esto implica que en el momento cuando un empleado le notifica a su patrono, agente o supervisor que ha sido hostigado por un compañero de trabajo, se activa la responsabilidad afirmativa del patrono de tomar una acción correctiva." *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 474.

Según se ha definido tanto a nivel estatal, como federal, una acción inmediata y apropiada es aquella que razonablemente terminará sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitará su repetición de manera efectiva. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 475. (Énfasis suplido). Para determinar si un patrono tomó una acción inmediata y apropiada es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso, entre éstas, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y el cumplimiento por el patrono con lo allí dispuesto. *Íd.* (Énfasis suplido). Es necesario aclarar, sin embargo, que la Ley Núm. 17, *supra*, no establece el despido, ni alguna otra medida específica, como la "acción inmediata y apropiada" que se requiere del patrono ante unos actos de hostigamiento sexual entre empleados. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 475. Esta ley permite que el patrono se libere de responsabilidad mediante una "acción inmediata y apropiada" distinta al despido. *Íd.*

Se debe añadir que este estándar que se incluye en el Artículo 7 de la Ley Núm. 17, *supra* adopta la normativa establecida en la jurisprudencia federal sobre esta materia, por lo que se reseña tal jurisprudencia.⁹

⁹ Cabe señalar que la Ley Núm. 4-2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral establece, en su Artículo 2.13, una regla de hermenéutica que ordena que toda ley que regule las relaciones entre un patrono y un empleado, se interpretará de manera consistente con las normas o asuntos similares al amparo de las leyes federales.

El Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito ha establecido que un patrono puede ser responsable por los actos de hostigamiento sexual de una persona que no es su empleado, bajo ciertas circunstancias. *Rodríguez-Hernández v. Miranda-Vélez*, 132 F.3d 848, 854-55 (1st Cir. 1998) ("employers can be liable for a customer's unwanted sexual advances, if the employer ratifies or acquiesces in the customer's demands" tanto bajo la modalidad de *quid pro quo*, como la de ambiente hostil.) Sin embargo, se ha aclarado que, si el hostigamiento sexual se origina por parte de alguien que no es empleado, el caso se debe evaluar bajo las mismas circunstancias que cuando ocurren estos actos entre empleados. *Galdamez v. Potter*, 415 F.3d 1015, 1022 (9th Cir. 2005) ("[a]n employer may be held liable for the actionable third party harassment of its employees where it ratifies or condones the conduct by failing to investigate and remedy it after learning of it."); *Lockard v. Pizza Hut, Inc.*, 162 F.3d 1062, 1074 (10th Cir. 1998); *Folkerson v. Circus Enters., Inc.*, 107 F.3d 754, 755-56 (9th Cir. 1997) (un patrono responde por los actos de una persona que no es empleado "where the employer either ratifies or acquiesces in the harassment by not taking immediate and/or corrective action when it knew or should have known of the conduct"); *Erickson v. Wisconsin Dep't of Corrections*, 358 F.Supp.2d 709, 727 (W.D. Wis. 2005). Esta postura encuentra apoyo en las guías del *U.S. Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC Guidelines) que establecen: "[a]n employer may also be liable for the acts of non-employees, with respect to sexual harassment of employees in the workplace, where employer ... knows or should have known

of the conduct and fails to take immediate and appropriate corrective action." 29 CFR sec. 1604.11(e).

En cuanto al análisis que se emplea en los casos de hostigamiento sexual para imponerle responsabilidad al patrono, se ha establecido: "[it] can be divided into two separate inquiries 'first, into the employer's actual or constructive knowledge or harassment, and second, into the adequacy of the employer's remedial and preventative responses." *Turnbull v. Topeka State Hosp.*, 255 F.3d 1238, 1244 (10th Cir. 2001) (citando *Adler v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 144 F.3d 664, 673 (10th Cir. 1998)). Además, se establece sobre el estándar: "[t]he focus is not on the conduct itself but on the employer's behavior in response ..." *Turnbull*, 255 F.3d at 1244.

Asimismo, existe jurisprudencia extensa sobre lo que consiste una acción inmediata o apropiada ("prompt and appropriate action"): *Forrest v. Brinker International Payroll Company*, 511 F.3d 225 (1st Cir. 2007) (holding that employer took prompt and appropriate action in response to female employee's complaints of harassment where employer had policy prohibiting sexual harassment and had trained its managers to take disciplinary action against offenders, harassment occurred over period of four to six weeks, employer took remedial action three times, issuing oral warning, delivering written warning, and ultimately terminating co-employee); *Merriman v. Potter*, 251 Fed. Appx. 960 (5th Cir. 2007) (holding that employer adequately responded to employee's complaints of sexual harassment inasmuch as immediately upon learning of plaintiff's complaint, the supervisor held a meeting of employees telling them that such behavior would not be tolerated

and after said meeting, plaintiff reported no other problems with her co-workers); *Nurse "BE" v. Columbia Palms West Hospital*, 490 F.3d 1302 (11th Cir. 2007); *Swenson v. Potter*, 271 F.3d 1184 (9th Cir., 2001) (holding, among others, that the most significant immediate measure an employer can take in response to claims of sexual harassment is to launch a prompt investigation in order to determine whether said complaints are justified); *Van Alstyne v. Ackerley Group, Inc.*, 8 Fed. Appx. 147 (2nd Cir. 2001); *Adler v. Wal-Mart Stores, Inc.*, *supra*, págs. 675-76 ("[w]e have established no bright-line rule for measuring the 'appropriateness' of an employer's response, asking instead whether the response was reasonable under the circumstances".)

Finalmente, la Ley Núm. 17 le impone a todo patrono el deber afirmativo de tomar aquellas medidas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, *supra*, pág. 652. Es decir, le exige al patrono mantener su taller de trabajo libre de hostigamiento e intimidación y le impone la obligación de que exponga de manera clara su política institucional contra el hostigamiento sexual en aras de garantizar que su fuerza laboral goce de un ambiente de trabajo seguro en el cual se proteja su dignidad. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 475.

D. Ley Núm. 115

La Ley Núm. 115, *supra*, prohíbe que se tomen represalias en contra de un empleado que ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. *Cordero Jiménez*

v. Universidad de Puerto Rico, 188 DPR 129 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759 (2011). Su interpretación judicial debe ser liberal y amplia de manera que garantice la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, pág. 688.

El Art. 2 de la Ley Núm. 115, a su vez, establece que cualquier persona que alegue una violación al estatuto puede instar una acción civil en contra de su patrono dentro del término de tres (3) años de ocurrida la violación y solicitar que "se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado". 29 LPRA sec. 194a(b). La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será "el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de [la Ley]". *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 (2011).

Para establecer un caso *prima facie* de represalias bajo la Ley Núm. 115, *supra*, el empleado tendrá que probar lo siguiente: "1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y 2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo". *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, supra*, pág. 393. (Énfasis suplido).

Una vez establecido el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono. Este deberá demostrar que el despido, traslado o cambio en los términos, compensación, condiciones o beneficios, fue una válida, motivada por razones distintas no

relacionadas con la acción protegida ejercida por el empleado. Si el patrono cumple con lo anterior, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un pretexto para la acción adversa. Artículo 2(c), *supra*; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 362 (2009).

Para establecer el nexo causal entre el inciso (1) y (2) reseñado arriba, es necesario que la acción adversa haya ocurrido al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 399-400. Nuestra Curia más Alta, en *Feliciano Martes, supra*, luego de analizar el *test* bajo la jurisprudencia federal, intimó que la acción adversa del patrono debe suceder "al poco tiempo" a la acción protegida del empleado. Nótese que, al respecto, nuestro Tribunal Supremo se refirió a la definición de la palabra *subsiguiente* que confirió la Real Academia Española. Esta definición, indicó, denota un acto "[q]ue sigue inmediatamente a aquello que se expresa o sobreentiende". *Íd.* pág. 399.

E. Ley Núm. 44

La Ley Núm. 44, *supra*, tiene el objetivo de garantizar que toda persona con alguna discapacidad física, mental o sensorial sea tratada de forma equitativa y no discriminatoria en el campo laboral. *Guardiola Álvarez v. 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 LPRÁ sec. 505; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, 175 DPR 668, 684 (2009). 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 LPRÁ sec. 507a. El Art. 1 de la Ley Núm. 44, 1 LPRÁ sec. 551(b), define acomodo razonable 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. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos.

Significará, además, la adaptación, modificación, medida o ajuste adecuado o apropiado que deben llevar a cabo las instituciones privadas y públicas para permitirle o facultarle a la persona con impedimento cualificada a participar en la sociedad e integrarse a ella en todos los aspectos, inclusive, trabajo, instrucción, educación, transportación, vivienda, recreación y adquisición de bienes y servicios.

La responsabilidad de tomar dicha acción afirmativa es de tal envergadura que sólo se exime a un patrono de su cumplimiento en casos en que el acomodo requerido resulte en un esfuerzo económico extremadamente oneroso. Art. 9 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA sec. 507a. No obstante, 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 LPRA sec. 507a; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, supra*, pág. 685.

Un empleado que solicita la protección de la Ley Núm. 44, *supra*, tendrá que demostrar que: 1) es una persona con impedimento, según lo define la ley; y 2) está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable. Si el empleado logra probar lo anterior, su patrono estará obligado a brindarle acomodo razonable conforme la Ley. *García v. Darex P.R. Inc.*, 148 DPR 364, 385-386 (1999).

F. Moción de Sentencia Sumaria

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo de la sentencia sumaria. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Este recurso permite que una parte establezca que no existe una controversia sustancial que amerite dilucidarse en un juicio. Así, el tribunal está en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias que plantean las partes ante sí. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 195 DPR 769, 784-785 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*, págs. 224-227. El propósito principal de este mecanismo procesal es que se materialice una

solución justa, rápida y económica en casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que pueda prescindirse del juicio. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La persona que promueva la resolución sumaria de un caso tiene que presentar una moción que esté fundamentada en cualquier evidencia (o declaraciones juradas) que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. "Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable". José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. J.T.S. 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que activa la reclamación no puede ser especulativa o abstracta, sino real. Entiéndase, de naturaleza tal que "permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 110 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

La resolución sumaria corresponde solo cuando surge --con precisión y claridad-- que el promovido por la solicitud no puede prevalecer, bajo ningún supuesto de hechos, y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. La duda debe establecer una controversia verdadera y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Meléndez v. M.*

Cuebas, supra, pág. 110; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, *supra*, págs. 213-214.

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá:

(a) analizar los documentos que se acompañan con la moción solicitando la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994).

De encontrarse presente algún hecho material en controversia, no podrá utilizarse el mecanismo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Por el contrario, de no existir tal controversia de hecho, el tribunal deberá dictar sentencia a favor del promovente de la solicitud de sentencia sumaria si el derecho le favorece a este último. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*, pág. 227.

En fin, el tribunal dictará sentencia sumariamente si los documentos presentados demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede la petición del promovente. Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que existe entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

En cuanto a la facultad revisora de este Tribunal, en *Meléndez v. M. Cuebas*, el Foro Máximo aclaró el estándar de revisión que se debe utilizar al evaluar

denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. A saber, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que a los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar una sentencia sumariamente. En esta tarea, este Tribunal solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el TPI y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde, únicamente, al TPI en el ejercicio de su discreción sana. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). La revisión de este Tribunal es *de novo*. *En esta* debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 118.

En nuestra revisión *de novo* se exige que este Tribunal se asegure que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición correspondiente, cumplen con los requisitos de forma que requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, este Tribunal deberá enumerar los hechos que están en controversia y aquellos que están incontrovertidos. Finalmente, este Tribunal debe revisar si el TPI aplicó correctamente el derecho a los hechos planteados. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 119.

III. Discusión

KLAN20180189

Pall, en esencia, alega que el señor Rodríguez no probó su caso *prima facie* en cuanto a la causa de acción bajo la Ley Núm. 44, *supra*. Dispone que no surge evidencia que demuestre que el señor Rodríguez solicitó

un acomodo razonable en Pall y que Pall se lo denegó. Recalcó que el señor Rodríguez informó, únicamente, al Supervisor García y al Group Leader Rodríguez sobre su condición de HIV positivo, en aras de conseguir que se le cambiara la asignación del tercer al segundo turno. Afirma que esta solicitud se le concedió. Esboza que las solicitudes de acomodo razonable que el señor Rodríguez reclamó se hicieron a la señora Negrón, empleada de Kelly. Señala que de la prueba que obra en el expediente judicial no surgen solicitudes adicionales de acomodo razonable de parte del señor Rodríguez a Pall.

KLCE20180224

Kelly indica que el TPI erró al: 1) no enmendar ciertas determinaciones de hechos que emitió en su *Sentencia*; y 2) entender que existía controversia sobre hechos medulares en cuanto a la causa de acción bajo la Ley Núm. 44, *supra*. En cuanto al primer error, alegó que solicitó al TPI que modificara las determinaciones de hechos 32 y 43 de la *Sentencia*, las cuales indicaban que el señor Rodríguez solicitó a la señora Rodríguez, en ocasiones múltiples, un acomodo razonable y se le denegó. Arguye que el TPI se basó en "self serving evidence" que constituía prueba de referencia inadmisibles para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. Aduce, además, que el señor Rodríguez admitió que no cualificaba para la licencia FMLA, pues no tenía la cantidad de horas requeridas y era un empleado temporero. Declara que para cualificar para este tipo de licencia es necesario haber trabajado un mínimo de 1,250 horas y el señor Rodríguez no cumplió con este requisito.

En cuanto al segundo error, expresa que cuando el señor Rodríguez solicitó el cambio de turno en Pall, se

le concedió. Añade que desde junio 2014 –fecha en que la señora Negrón conoció de la condición de HIV positivo– se designó al señor Rodríguez a trabajar en nuevas asignaciones.

KLCE20180235

El señor Rodríguez, en esencia, entiende que el TPI erró al desestimar sus causas de acción bajo: 1) la Ley Núm. 115, *supra*; 2) la Ley Núm. 80, *supra*; y 3) la Ley Núm. 100, *supra*. Añade que existen varios hechos en controversia que impedían la resolución sumaria de todas sus reclamaciones.

Por la relación de los señalamientos de error en los recursos, se discutirán conjuntamente.

Como se sabe, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que al TPI a la hora de determinar si procede dictar una sentencia sumaria. Así, en primer lugar, corresponde determinar si las partes cumplieron con los requerimientos de forma que exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Pall y Kelly cumplieron con tales requisitos. La Oposición a *Solicitud de Sentencia Sumaria en Cumplimiento de Orden* que el señor Rodríguez presentó en respuesta a la solicitud de sentencia sumaria de Kelly, también cumplió con los requisitos impuestos en la Regla 36. *supra*. Por otra parte, el TPI no acogió la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria que el señor Rodríguez presentó* contra Pall, ya que la presentó tardíamente por incumplir con los términos que se le concedieron. Este Tribunal no está en posición de evaluarla.

Segundo, corresponde que este Tribunal realice un examen *de novo*. A la luz de la normativa aplicable, se determina que la prueba que acompañó las solicitudes que

presentaron Pall y Kelly demostró que no existían hechos materiales o sustanciales en controversia en cuanto las reclamaciones bajo la Ley Núm. 80, *supra* y la Ley Núm. 115, *supra*. Contrario al TPI, este Tribunal determina que tampoco existe controversia sobre la reclamación bajo la Ley Núm. 44, *supra*, por lo cual el TPI debió resolver tal reclamación sumariamente. No obstante, este Tribunal estima, distinto al TPI, que sí existen controversias fácticas en cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 100, *supra*, contra Kelly, que requieren dilucidarse en un juicio plenario. Veamos.

i. Ley Núm. 100

Kelly, en su *Solicitud de Sentencia Sumaria*, arguye que el señor Rodríguez nunca identificó a empleado alguno de Kelly que le hubiera remitido comentarios discriminatorios acerca de su orientación sexual. Expone que el señor Rodríguez solo aludió a ciertos comentarios discriminatorios por parte del señor Molina, quien es un empleado regular de Haemonetics. Aduce que el señor Rodríguez no le notificó sobre dicho acontecimiento, por lo que nunca supo sobre dicho incidente. Arguye, además, que la acción bajo la Ley Núm. 100, *supra*, está prescrita.

En su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, el señor Rodríguez expresa que el TPI debió determinar si Kelly permitió que se creara un patrón sistemático, por parte de sus compañeros y supervisores, de discrimen por razón de su orientación sexual.¹⁰ Reseña que, tanto

¹⁰ Es norma trillada en nuestro ordenamiento jurídico que el nombre no hace la cosa. Si bien el señor Rodríguez no lo alega de manera específica, parece entablar una causa de acción bajo la Ley Núm. 17, *supra*, por hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil. Ello, pues reclamó actuaciones reiteradas de discrimen, por parte del señor Molina, por razón de su orientación sexual.

los supervisores de Haemonetics, como la señora Negrón, no hicieron nada sobre tales comentarios.¹¹

El señor Rodríguez explicó que tuvo una situación con el señor Molina, en donde este realizó comentarios ofensivos en su contra. Indicó que el señor Molina era empleado permanente de Haemonetics.¹² Declaró que alertó a los Supervisores y Group Leaders de Haemonetics, pero estos no hicieron nada al respecto.¹³ Señaló que la Sra. Millie Rodríguez y la Sra. Wanda Báez¹⁴ eran sus Group Leaders o las que estaban a cargo de los trabajadores en su turno.¹⁵ Expuso que el señor Molina le decía "pato" y "maricón". También le decía que "cuando se quedara sin trabajo se iba a ir para la cárcel a coger los teléfonos y a metérselos por el ano". Expresó que lo llamó "pato" en más de seis (6) ocasiones.¹⁶ Añadió que reportó a Wanda Báez un incidente en donde el señor Molina vio que el señor Rodríguez estaba ayudando a un compañero y comentó: "mira esos dos maricones, ya mismo se van a besar".¹⁷ Alegó que Wanda Báez confrontó al señor Molina y este contestó "ay que se vaya pal' carajo el maricón este". Expresó que Wanda Báez le preguntó al señor Rodríguez si prefería irse a su casa, pero decidió quedarse.¹⁸ Expuso que cuando le informó sobre el incidente a Ángel Pagán, uno de los supervisores de Haemoneutics, este se le rió en la cara.¹⁹

¹¹ Para efectos de referencia, se utilizará el Apéndice del recurso KLAN201800169. Apéndice KLAN201800169, págs. 365-366.

¹² Apéndice KLAN201800169, pág. 271.

¹³ Apéndice KLAN201800169, pág. 268.

¹⁴ El señor Rodríguez declaró no recordar el apellido de la Sra. Wanda. No obstante, en su Deposition, mencionó a una Wanda Báez.

¹⁵ Apéndice KLAN201800169, pág. 270.

¹⁶ Apéndice KLAN201800169, pág. 272.

¹⁷ Apéndice KLAN201800169, pág. 277.

¹⁸ Apéndice KLAN201800169, pág. 278.

¹⁹ Apéndice KLAN201800169, pág. 280.

Estimó que los comentarios tuvieron que realizarse antes de junio 2014 y el último, en junio 2014.²⁰ Mencionó como una fecha aproximada la de 6 de junio de 2014.²¹ Dispuso que, si bien notificó verbalmente a las personas encargadas en Haemonetics, nunca lo notificó por escrito.²²

Explicó que la señora Negrón era su contacto inmediato mientras trabajó en Haemonetics.²³ Indicó que en julio 2014 la señora Negrón lo entrevistó y recopiló la información de lo que había sucedido con el señor Molina.²⁴ Esbozó que la señora Negrón sabía del incidente con el señor Molina pues, alegadamente, hizo un informe.²⁵ Añadió que la señora Negrón le comentó que tenía que lidiar con esos comentarios homofóbicos y que la evidencia que tenía era pobre. Recalcó que cómo era posible tener evidencia pobre cuando el señor Molina

²⁰ Apéndice KLAN201800169, pág. 274.

²¹ Apéndice KLAN201800169, pág. 368.

²² Apéndice KLAN201800169, págs. 275-276.

²³ Apéndice KLAN201800169, pág. 263.

²⁴ Apéndice KLAN201800169, pág. 285. Cabe señalar que según el *Manual de Empleados de Kelly*:

Responsabilidades del empleado de Kelly

Se espera que todo empleado de Kelly colabore para asegurar que el ambiente de trabajo se mantenga libre de hostigamiento. Cualquier empleado que crea que él o ella es víctima de hostigamiento, o que ha sido testigo de una conducta de hostigamiento de o hacia otro empleado, tiene la responsabilidad de reportar inmediatamente lo sucedido a través de una de las vías identificadas en la sección "Procedimientos para Reportar Quejas". Tan pronto se tenga conocimiento de un alegado hostigamiento, la gerencia de Kelly investigará prontamente la queja y procederá con los pasos apropiados, que podrá conllevar la imposición de una acción disciplinaria, hasta incluir la terminación de empleo.

Reportando incidentes de hostigamiento

Cualquier empleado de Kelly (i.e., tiempo completo, tiempo parcial, o asignado a un cliente de Kelly) que crea que él o ella ha sido hostigado, o ha sido testigo de hostigamiento de o hacia otro empleado, debe reportar el alegado hostigamiento a uno de los siguiente:

- A su representante de Kelly. De no estar disponible, pregunte por él (la) Gerente de la Sucursal.
- El (la) Gerente de Recursos Humanos de Kelly Services para Puerto Rico al 787-754-0060.
- Cuando exista una amenaza inmediata a su seguridad o la seguridad de los demás, comuníquese con la policía. Apéndice KLAN201800169, pág. 468

²⁵ Apéndice KLAN201800169, pág. 367.

hizo comentarios discriminatorios frente a un supervisor de Haemoteics.²⁶ Afirmó que luego de esa reunión continuó trabajando y realizando sus funciones en Haemonetics.²⁷

De la relación de hechos descrita surgen ciertas controversias medulares que requieren dilucidarse en juicio plenario. De umbral, a este Tribunal no le cabe duda que comentarios como los que el señor Rodríguez señaló, de probarse, son altamente reprochables en cualquier ambiente de trabajo. No obstante, para dilucidar si son accionables bajo la legislación aplicable, hay que dilucidar una serie de controversias fácticas, a saber: ¿La reclamación que el señor Rodríguez instó contra Kelly por un patrón sistemático de discrimen está prescrita? Lo cierto es que el señor Rodríguez admitió en su deposición que los comentarios que el señor Molina le realizó ocurrieron en junio de 2014 y no fue hasta el 21 de enero de 2016 que presentó su querrela ante el TPI. No obstante, se alegó que el señor Rodríguez presentó una querrela ante la UAD el 8 de junio de 2015. Esto, sin embargo, no surge con claridad de la documentación que se anejó. A esos fines, el TPI debe determinar, por ejemplo, si el señor Rodríguez notificó a Kelly de la querrela que presentó ante la UAD; y si la misma tuvo el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un año para instar la acción bajo la Ley Núm. 100, *supra*.²⁸

Además, si bien Kelly negó en su Solicitud de Sentencia Sumaria que el señor Rodríguez le hubiera

²⁶ Apéndice KLAN201800169, pág. 287.

²⁷ Apéndice KLAN201800169, pág. 288.

²⁸ Nuestra Curia Máxima, en *Srio. del Trabajo v. F.H. Co., Inc.*, 116 DPR 823, 824 (1985), resolvió que la radicación de una querrela administrativa, por discrimen en el empleo, ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tiene el efecto de interrumpir la prescripción para la correspondiente acción judicial bajo la Ley Núm. 100, *supra*, cuando la querrela es notificada al querrellado dentro del término prescriptivo de un año.

notificado sobre los comentarios que emitió el señor Molina, este alegó, bajo juramento, que informó a la señora Negrón al respecto y que esta, a su vez, realizó un informe, pero nada más se hizo sobre el asunto. El TPI debe determinar si Kelly tuvo o no conocimiento sobre los alegados comentarios que remitió el señor Molina al señor Rodríguez. De haberlo tenido, si realizó alguna acción afirmativa para detenerlos. Deberá examinar, también, si Kelly cumplió con las disposiciones sobre hostigamiento sexual consignadas en su *Manual de Empleados*.²⁹

²⁹ El *Manual de Empleados* de Kelly establece que:
Política de Hostigamiento

En Kelly Services estamos comprometidos en mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento. Kelly no tolerará hostigamiento de, ni hacia sus empleados. Es responsabilidad de cada empleado velar porque el ambiente de trabajo se mantenga libre de todo tipo de hostigamiento. Tan pronto tengamos conocimiento de una situación que pueda violar esta política, Kelly prontamente iniciará una investigación. Se mantendrá confidencialidad de toda la información recopilada relacionada al alegado hostigamiento como sea posible durante el proceso de investigación. Si se determina de la investigación realizada que ha ocurrido una violación de esta política, Kelly tomará las acciones necesarias para corregir esta situación. La acción tomada podrá conllevar la imposición de una acción disciplinaria hasta incluir la terminación de empleo. Kelly no tolerará represalias en contra de un empleado por presentar una querrela o por cooperar con una investigación.

Definición y Ejemplos de Hostigamiento

Para propósitos de esta política, el término "hostigamiento" es utilizado para referirse al sexual u otros tipos de hostigamiento. Más adelante está la definición de hostigamiento sexual y de otros tipos de hostigamiento, como también ejemplos de conductas que constituyen hostigamiento. Estos listados son únicamente ejemplos y no todas las conductas se limitan a las aquí mencionadas.

Otras formas de hostigamiento - incluyen comentarios o conducta ofensiva hacia una persona refiriéndose a su raza, grupo étnico, religión, creencia, antepasados, origen nacional, edad, discapacidad física o mental, preferencia sexual, género, estado civil o por ser veterano. Esta conducta puede incluir, pero no se limita a:

- Utilizar gestos, amenazas, comentarios despectivos o calumnias que puedan ser ofensivos para un individuo de un grupo en particular.
- Exhibir objetos, fotografías, caricaturas, calendarios o carteles despectivos.
- Enviar mensajes a través de cartas, notas, correo electrónico o teléfono que puedan ser ofensivos para un individuo de un grupo particular.

Además, es política de Kelly Services que las amenazas, conductas amenazantes o actos de violencia en contra de los empleados de Kelly, clientes, visitantes, invitados u otros individuos que estén en los predios de Kelly o en los predios de nuestros clientes, en una relación de empleo con Kelly no serán toleradas. (Énfasis suplido). Apéndice KLAN201800169, págs. 467-468.

En cuanto a la reclamación bajo la Ley Núm. 100, *supra*, Pall expresó que el señor Rodríguez falló en probar un caso *prima facie* por discrimen, ya que no hubo una acción perjudicial o discriminatoria en su contra. Mientras, el señor Rodríguez indicó en su Deposition que algún empleado de Pall remitió el comentario siguiente: "el bochinero, el patito". No obstante, declaró que desconocía el nombre del empleado o cuando se dijo.³⁰ Adujo también que tuvo "roces" con el Group Leader Rodríguez. Expuso que este le decía que él fue quien lo ayudó a conseguir el cambio de turno y, por ende, tenía que seguir sus reglas.³¹ Sostuvo que el Group Leader Rodríguez realizó ese tipo de comentarios en más de tres (3) ocasiones.³²

Mencionó otra situación que se suscitó con el Group Leader Rodríguez, en donde este lo regañó por mover unos filtros del área donde se estaban empacando, a pesar del señor Rodríguez explicarle que se estaban mojando.³³ Expresó que después se reunió con el Group Leader Rodríguez en su oficina y este se disculpó y le indicó que el incidente se quedaría entre ellos. No obstante, el señor Rodríguez reseñó que esto no ocurrió, pues el incidente se consignó en los informes que recibió de la señora Negrón.³⁴ Expresó, además, que siempre tuvo una relación cordial con el señor García.³⁵ No obstante, señaló que se enteró que el Supervisor García realizó los comentarios siguientes: "que el patito"; "el patito nos está demandando, no tiene un caso"; "el patito de empaque, el que se pasaba ahí".³⁶ Afirmó que dichos

³⁰ Apéndice KLAN201800169, pág. 415.

³¹ Apéndice KLAN201800169, págs. 311-312; 313.

³² Apéndice KLAN201800169, pág. 313.

³³ Apéndice KLAN201800169, pág. 323.

³⁴ Apéndice KLAN201800169, pág. 324.

³⁵ Apéndice KLAN201800169, pág. 311.

³⁶ Apéndice KLAN201800169, pág. 412.

comentarios no ocurrieron durante su asignación en Pall.³⁷

Según se indicó en la Sec. II (B), para activar la presunción de discrimen, el señor Rodríguez tiene que probar tres (3) elementos: 1) que hubo un despido o acción perjudicial; 2) que el patrono lo realizó sin justa causa; y 3) algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. El señor Rodríguez tiene el peso de probar los actos específicos de discrimen sobre los que sus alegaciones descansan. Por ende, una mera alegación de que se es víctima de discrimen no es suficiente para establecer una causa de acción de discrimen por orientación sexual bajo la Ley 100, *supra*.

En este caso, el señor Rodríguez dispuso que, alegadamente, hubo otro empleado de Pall que realizó un comentario discriminatorio. Sin embargo, el señor Rodríguez no pudo identificar al empleado, ni cuándo tuvo lugar. En cuanto a los comentarios que le realizó el Group Leader Rodríguez, el señor Rodríguez se limitó a señalar ciertas declaraciones escuetas que no constituyen expresiones discriminatorias a la luz del derecho que aplica. De igual forma, el señor Rodríguez no demostró de qué manera lo perjudicaron. Por último, referente a los comentarios que emitió el Supervisor García, el propio señor Rodríguez admitió, bajo juramento, que estos ocurrieron luego de culminar su asignación con Pall. Este Tribunal coincide con el TPI en cuanto a que el señor Rodríguez falló en probar los elementos constitutivos de una causa de acción contra

³⁷ Apéndice KLAN201800169, pág. 416.

Pall, bajo la Ley Núm. 100, *supra*. El TPI actuó conforme a derecho al desestimar tal reclamación sumariamente a favor de Pall.

ii. Ley Núm. 44

En su *Sentencia*, el TPI destacó varias controversias de hechos bajo la Ley Núm. 44, *supra*, que, a su entender, requerían dilucidarse en un juicio, a saber, determinar: 1) si el señor Rodríguez solicitó otro acomodo razonable durante su asignación en Pall y Kelly, y si se le denegó; 2) si se le dio al señor Rodríguez la oportunidad de demostrar que su condición de salud requería un segundo acomodo razonable en Pall; y 3) por qué razón, si alguna, se denegó la licencia de FMLA que el señor Rodríguez solicitó. No obstante, el examen acucioso del expediente apelativo demuestra que no existe controversia de hecho que impidiera la resolución sumaria de la causa de acción bajo la Ley Núm. 44, *supra*. Veamos.

a) solicitud acomodo razonable en Pall

Pall alega que el señor Rodríguez no pudo establecer un caso *prima facie* por razón de discrimen por impedimento en el empleo. Esboza que no hay evidencia que sostenga que el señor Rodríguez solicitó un segundo acomodo razonable y que Pall lo denegó.

En cuanto a la causa de acción de discrimen por incapacidad, el señor Rodríguez indicó que basó su reclamación en las náuseas que tenía constantemente y el tratamiento de las fístulas.³⁸ El señor Rodríguez especificó, además, que reclamó bajo la Ley Núm. 44, *supra*, por el asunto del aire acondicionado y como esto

³⁸ Apéndice KLAN201800169, pág. 364.

le causó una infección respiratoria. Explicó que durante su segunda asignación en Pall lo cambiaron de ubicación. Alegó que este cambio no le permitió realizar sus funciones, pues el área estaba contaminada, tenía hongos y había mosquitos. Indicó que, a él y a dos (2) empleados más, le dio una infección respiratoria. Apuntó que le notificó sobre estas condiciones a la señora Negrón y al Supervisor García.³⁹ Esbozó no recordar cuándo lo notificó.⁴⁰ Añadió que no recordaba la fecha específica, pero estuvo más de tres (3) meses trabajando en esa área.

Según se estableció en la Sec. II(E), el empleado que solicita la protección de la Ley Núm. 44, *supra*, tiene que demostrar que: 1) es una persona con impedimento, según lo define la Ley; y 2) está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable. Si el empleado logra probarlo, su patrono estará obligado a brindarle un acomodo razonable conforme la Ley.

No existe controversia sobre el hecho de que el señor Rodríguez solicitó un acomodo razonable al inicio de su asignación en Pall, ya que entendía que el turno que se le había asignado, coincidía con la hora en que se tomaba ciertos medicamentos que podían producirle efectos secundarios.⁴¹ Estimó que el cambio del tercer al segundo turno fue un tipo de acomodo que se le permitió hacer en Pall, aunque aclaró que nunca firmó documento alguno al respecto.⁴² Indicó que el cambio de turno fue anterior a la notificación de su diagnóstico al Supervisor García⁴³, aunque aclaró que el Group Leader

³⁹ Apéndice KLAN201800169, pág. 319.

⁴⁰ Apéndice KLAN201800169, pág. 320.

⁴¹ Apéndice KLAN201800169, pág. 407.

⁴² Apéndice KLAN201800169, pág. 409.

⁴³ Apéndice KLAN201800169, pág. 410.

Rodríguez sabía de su condición antes del cambio.⁴⁴ Reafirmó que el Supervisor García y el Group Leader Rodríguez fueron los únicos empleados de Pall que supieron de su condición de HIV positivo.⁴⁵ Añadió que trabajó en el segundo turno durante toda la asignación de Pall. Admitió estar complacido con el cambio de turno.⁴⁶

El señor Rodríguez se limita a indicar que debido a que Pall conocía desde el inicio de su asignación, su condición de HIV Positivo, "tenía que comenzar a indagar desde el momento que tuvo conocimiento sobre la condición del [señor Rodríguez] y los efectos de si podía efectivamente proveérsele un acomodo razonable mediante una reubicación y/o cambio en las responsabilidades diarias[...]".⁴⁷ El señor Rodríguez no indicó de qué manera, si alguna, se vio impedido de realizar sus funciones en el empleo por razón del cambio de ubicación.⁴⁸ Tampoco presentó evidencia de que, en efecto, solicitó una reubicación, pues sus declaraciones se limitan a indicar que informó al Supervisor García y a la señora Negrón de las condiciones del empleo. El señor Rodríguez tampoco recuerda la fecha en la que trabajó bajo estas condiciones, ni cuando notificó tal inconveniencia. Meras alegaciones no constituyen prueba. El señor Rodríguez no logró controvertir el hecho de que

⁴⁴ Apéndice KLAN201800169, pág. 411.

⁴⁵ Apéndice KLAN201800169, pág. 412.

⁴⁶ Apéndice KLAN201800169, págs. 308-310.

⁴⁷ Alegato en Oposición a Apelación; pág. 7.

⁴⁸ El señor Rodríguez podría tener derecho algún tipo de indemnización, por una infección respiratoria como consecuencia de las condiciones en el empleo, bajo la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, conocida como la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, 11 LPRA sec. 1 et seq. Dicha legislación es de carácter remedial y persigue proteger y brindar beneficios al obrero, particularmente en el contexto de los accidentes que ocurren en el lugar de trabajo o por enfermedades ocupacionales.

Pall le concedió el único acomodo razonable que solicitó, a saber, el cambio del tercer al segundo turno.

b) acomodo razonable y denegatoria de la licencia de FMLA

El señor Rodríguez sostiene que solicitó a Kelly, como parte de un acomodo razonable, ciertos ajustes sobre los beneficios de sus licencias por razón de salud y ciertos ajustes a sus horarios de trabajo. Indicó que en el 2012 se reunió con la señora Negrón en relación a una fístula en el área del recto.⁴⁹ Declaró que solicitó a Kelly, como acomodo razonable, una licencia por razón de su diagnóstico de HIV Positivo.⁵⁰ Adujo que le interesaba se le concediera una licencia, pues se pasaba en citas médicas.⁵¹

El señor Rodríguez admitió que solicitó una licencia para poder asistir a sus citas médicas, pues quería evitar que las ausencias por su enfermedad le causaran problemas en el trabajo.⁵² Indicó que durante su asignación en Pall le solicitó a la señora Negrón, en más de tres (3) ocasiones, una licencia. Expresó que la señora Negrón le informó que no cualificaba para la misma porque no tenía el número de horas necesarias para ser elegible bajo FMLA y porque era un empleado temporero.⁵³ Además, el señor Rodríguez señaló que hubo un empleado que llevaba menos tiempo que él pero, aun así, le otorgaron una licencia, por razón de una fractura en la mano.⁵⁴

⁴⁹ Apéndice KLAN201800169, pág. 254.

⁵⁰ Apéndice KLAN201800169, pág. 289.

⁵¹ Apéndice KLAN201800169, pág. 293.

⁵² Apéndice KLAN201800169, pág. 294.

⁵³ Apéndice KLAN201800169, pág. 295.

⁵⁴ Apéndice KLAN201800169, pág. 370.

Kelly tiene una política sobre igualdad de oportunidad de empleo.⁵⁵ Por otra parte, el *Manual para Empleados* de Kelly⁵⁶ contiene ciertas disposiciones atinentes al tema de la concesión de licencias. A saber:

Licencia Familiar y Médica sin Paga (FMLA)

Hasta un total de doce semanas sin sueldo a empleados elegibles. Haber trabajado un año y por lo menos 1,250 horas.

Razones: Cuido de hijo(a) recién nacido del empleado o trámites de adopción y crianza.

Cuido de cónyuge, padre, hijo o pariente que haya sufrido un accidente o enfermedad de gravedad mientras se encontraba en servicio activo. Se podrá otorgar una licencia de hasta un total de 26 semanas sin sueldo dentro de un período de 12 meses.

Para ayudar a un cónyuge, padre o hijo que se encuentre en servicio militar activo o haya sido llamado para el servicio militar activo.

Si aplica, esta licencia será tomada concurrentemente con otras clases de licencia como por ejemplo Fondo del Seguro del Estado, SINOT, Madres Obreras, etc.

⁵⁵ Esta dispone que:

Política sobre Igualdad de Oportunidad de Empleo

Es la política de Kelly Services, Inc. de proveer igualdad de oportunidad de empleo en reclutamiento, selección, adiestramiento, compensación, promoción, transferencia de trabajo y de asignación. Estas oportunidades y otras condiciones de empleo son extendidas a solicitantes y empleados cualificados, sin importar la raza, edad, religión, nacionalidad, genética, orientación sexual, impedimento en adición a toda categoría protegida bajo la ley.

Es también política de Kelly Services, Inc. de hacer acomodo razonable para personas cualificadas con impedimentos, y extender la oportunidad de empleo a esas personas, como también a los veteranos con impedimento y a los veteranos de la era de la guerra de Vietnam.

Ley de Americanos con Incapacidad (ADA)

Kelly Services cumple con la legislación federal y estatal en cuanto a la Ley de Americanos con Incapacidad (ADA), Kelly Services no discrimina contra individuos cualificados en relación a procedimientos de solicitud de empleo, adiestramiento u otros términos, condiciones y privilegios de empleo.

Todo solicitante que requiera o interese un acomodo razonable deberá proveer solicitud escrita al representante de Kelly, para de esta forma determinar si el apropiado acomodo razonable está disponible.

Si necesita más información sobre estas políticas, por favor consulte a su representante de Kelly.

⁵⁶ Apéndice KLAN201800169, págs. 457-454.

Para más información comuníquese con su supervisor de Kelly.⁵⁷

Surge del *Manual de Empleados* de Kelly que la licencia de FMLA solamente se otorga si el empleado cumple con un mínimo de 1,250 horas.

Ahora bien, una denegatoria de una licencia no constituye una causa de acción bajo la Ley Núm. 44, *supra*. Conforme a la Ley Núm. 44, *supra*, un patrono debe tomar medidas afirmativas para que una persona con impedimento pueda integrarse adecuadamente al área de empleo. No obstante, la concesión de una licencia de FMLA no es el tipo de acción afirmativa que la Ley requiere a los patronos, pues su concesión o denegatoria está regulada por una legislación especial, y sujeta al cumplimiento con ciertos requisitos específicos. Aunque del expediente judicial no surge cuantas horas el señor Rodríguez trabajó con Kelly, el propio señor Rodríguez admitió que no cumplía con el mínimo de horas necesarias para cualificar para la licencia de FMLA. Lo anterior nada tiene que ver con la condición de HIV positivo. Fuera de la solicitud de licencia, no surge que el señor Rodríguez haya solicitado formalmente un acomodo razonable a Kelly. De nuevo, el hecho de que el señor Rodríguez no tuviera derecho a una licencia de FMLA no es causa suficiente para entablar una reclamación bajo la ley Núm. 44, *supra*.

Tampoco existe una controversia de hechos medular que impida que se resuelva sumariamente la reclamación bajo la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 115, *supra*.

iii. Ley Núm. 80

El señor Rodríguez entiende que por haber trabajado en Pall como Operador de Manufactura durante múltiples

⁵⁷ Apéndice KLAN201800169, pág. 464.

asignaciones fraccionadas tenía una expectativa razonable de continuidad. Sostiene que las renovaciones de sus contratos le crearon una expectativa de continuidad como un empleado por tiempo indeterminado. Por ende, entiende que es acreedor de los beneficios de la Ley Núm. 80, *supra*, pues, para todos los efectos, es un empleado a tiempo indeterminado.

Según se indicó en la Sec. II(A), como norma general, la Ley Núm. 80, *supra*, cobija únicamente a los empleados por tiempo indeterminado. No obstante, la Ley Núm. 80, *supra*, provee ciertas protecciones adicionales a todo empleado contratado por un término cierto. En esencia, se establece que de no existir un contrato por término cierto bona fide se activará la presunción rebatible de que la no renovación del contrato representa una acción sin justa causa. Nuestro ordenamiento laboral ha reconocido que un contrato por tiempo cierto es *bona fide* si: 1) consta por escrito; 2) se hizo durante el primer turno o jornada de trabajo del empleado; y 3) se hace —y así se consigna— que responde al propósito, por ejemplo de, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta, o para cumplir con las órdenes temporeras de aumentos de producción, entre otras.

El *Manual para Empleados*⁵⁸ de Kelly establece que Kelly es el patrono de los empleados, no el cliente al cual se le asigna.⁵⁹ La prueba demuestra que el señor Rodríguez suscribió un contrato *bona fide* por un tiempo determinado con Kelly. Por ende, no aplican las protecciones y remedios que la Ley Núm. 80, *supra*, provee. Veamos

⁵⁸ Apéndice KLAN201800169, págs. 457-474.

⁵⁹ Apéndice KLAN201800169, pág. 460.

El primer requisito –el contrato debe ser por escrito– se cumple. En el expediente judicial obran los dos (2) *Contratos de Empleo Temporero* que el señor Rodríguez suscribió con Kelly para trabajar en Pall.⁶⁰

También, se cumplió con el segundo requisito, hacerse durante la jornada primera de trabajo del señor Rodríguez. Kelly anejó a su Solicitud de Sentencia Sumaria una *Declaración Jurada*⁶¹ de la señora Negrón. En esta, la señora Negrón explicó que los candidatos a empleos tienen la libertad de aceptar o rechazar las ofertas de empleo temporero que se le ofrecen a través de Kelly. Dispuso que, si al candidato de empleo le interesaba el ofrecimiento, se procedía a firmar un Contrato de Empleo entre el empleado y Kelly, para trabajar en la compañía cliente. Explicó que “[m]ediante dicho contrato, el individuo acuerda trabajar en la compañía cliente como empleado temporero de Kelly y por el período de tiempo fijo que se especifica en el contrato”.⁶²

El primer *Contrato de Empleo Temporero*, entre Kelly y el señor Rodríguez, se suscribió el 12 de julio de 2012.⁶³ Surge que el término de la asignación primera fue desde el 12 de julio de 2012 hasta el 31 de agosto de 2012. Hubo, además, una segunda asignación que se efectuó desde el 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de octubre de 2012.⁶⁴ El segundo Contrato de Empleo Temporero entre Kelly y el señor Rodríguez, se suscribió el 2 de octubre de 2014. En esta, se consignó que el

⁶⁰ Apéndice KLAN201800169, págs. 439-441; 445-447.

⁶¹ Apéndice KLAN201800169, págs. 188-190.

⁶² Apéndice KLAN201800169, pág. 188.

⁶³ Apéndice KLAN201800169, pág. 440.

⁶⁴ *Íd.*

señor Rodríguez tuvo tres (3) asignaciones en Pall, a saber: una primera asignación de 2 de octubre de 2014 al 30 de noviembre de 2014; una reasignación desde el 30 de noviembre de 2014 hasta el 28 de febrero de 2015 y otra reasignación desde el 28 de febrero de 2015 hasta el 31 de mayo de 2015. Por ende, la asignación temporera se consignó desde el primer día de jornada del señor Rodríguez.

El tercer requisito --hacerse por y consignar que el contrato es por un tiempo cierto y por una razón específica- también se cumplió. Ambos *Contratos de Empleo Temporero* disponen lo siguiente:

Acepto la oferta de empleo de Kelly Services, como empleado temporero por un término o una designación u obra cierta con cualquier compañía cliente de Kelly. Este contrato puede ser terminado antes de la fecha de su vencimiento de dejar de existir la razón por la cual fue contratado(a).

[...]

Entiendo que mi patrón es Kelly Services, quien es responsable de los pagos de mi salario y otros beneficios dispuestos por ley. Reconozco que mi trabajo es de carácter temporero y que no se me ha ofrecido expectativa de convertirme en empleado regular de la compañía cliente de Kelly. Mi turno de trabajo será rotativo. Entiendo y acepto que en el futuro se me podría requerir trabajar en un turno distinto al que se me ha asignado o con otro cliente de Kelly y que pueden variar mis salarios y/o beneficios, incluyendo la forma de pago.

Este contrato se renovará en el período y por las razones que se indican al dorso. Mis iniciales indican que estoy de acuerdo con la renovación del contrato.

La razón de la asignación de los Contratos fue para "[l]levar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta o por aumento de producción." (Énfasis suplido).

Lo firmó tanto la señora Negrón, como el

señor Rodríguez.⁶⁵ Además, se consignó un documento, con la misma fecha en la que se suscribieron los Contratos, que incluía la firma del señor Rodríguez y la señora Negrón y que señalaba lo siguiente:

Confirmando por este medio que he sido debidamente orientado para trabajar como empleado temporero para Kelly Services y sus clientes.

También he sido orientado con las Instrucciones y procedimientos especiales que debo seguir mientras trabaje en Pall Life Sciences.

Entiendo y acepto que mis asignaciones serán de carácter temporero siempre que sea asignado a través de Kelly Services.⁶⁶

Inequívocamente, todos los documentos que el señor Rodríguez leyó y firmó expresaban que sería asignado a labores temporeras, ya fuera para realizar tareas extraordinarias, o por razón de un aumento en producción. Se cumple cabalmente con todos los requisitos de un contrato temporero *bona fide*.

No obstante, el señor Rodríguez arguye que tuvo una expectativa de continuidad en el empleo. Tal argumento, según se demostró, no encuentra apoyo en la evidencia documental que se presentó. En este caso, en todo momento, el señor Rodríguez ha sido alertado de las condiciones y términos de trabajar para Kelly y sus compañías clientes, como Pall. Tan es así, que en su deposición, el señor Rodríguez afirmó que:

P Cuando usted solicita un empleo con Kelly Services, usted sabe que va a tener un empleo de carácter temporero ¿Correcto?

R Correcto.

P ¿Qué va a ser una asignación con una compañía cliente de Kelly, correcto?

R Correcto.

⁶⁵ Apéndice KLAN201800169, págs. 439-440; 445-446.

⁶⁶ Apéndice KLAN201800169, págs. 441, 447.

P ¿Y qué usted no va a tener expectativa de convertirse en empleado regular de una compañía, correcto?

R Correcto.⁶⁷

Cabe señalar que el *Contrato de Empleo Temporero* del señor Rodríguez venció por sus propios términos. En este caso, tanto Kelly como Pall lograron establecer que los Contratos por término fijo eran *bona fide*. Por ende, este Tribunal coincide con el TPI en cuanto a que, en este caso, no aplican las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*.

iv. Ley Núm. 115

El señor Rodríguez alega que participó en tres actividades protegidas, a saber: 1) acogerse a los beneficios de SINOT; 2) presentar una querrela interna ante Pall; y 3) presentar una querrela ante la UAD. Estima que las acciones perjudiciales fueron: 1) la entrega de una acción disciplinaria; 2) una suspensión posterior; y 3) el despido eventual. Por otra parte, tanto Kelly como Pall, argumentan que el señor Rodríguez falló en probar su causa de acción bajo la Ley Núm. 115, *supra*.

Un empleado logra probar un caso *prima facie* de represalias bajo la Ley Núm. 115, *supra*, mediante evidencia directa o circunstancial, si logra: 1) probar que participó en una de las actividades protegidas por la ley; y 2) demostrar que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo.

En este caso, el señor Rodríguez cumplió con el primer requisito, ya que tanto someterse a los beneficios de SINOT, como presentar querellas ante entes

⁶⁷ Apéndice KLAN201800169, pág. 232.

administrativos -UAD- constituyen actividades protegidas bajo la Ley Núm. 115, *supra*. No obstante, el señor Rodríguez falló en probar el segundo requisito, pues no demostró que sufrió una acción adversa como una suspensión o un despido. Veamos.

En cuanto a las querellas internas ante Pall, el señor Rodríguez admitió que no recordaba haber hecho una queja mediante algún mecanismo interno de Pall.⁶⁸ Por ende, no se permite concluir que el señor Rodríguez participó en una actividad protegida, pues ni siquiera recuerda haber entablado un proceso interno de quejas ante Pall. Como dispone el ordenamiento, el señor Rodríguez es quien tiene el peso de probar su causa de acción. Sin embargo, no cuenta con el mínimo de evidencia requerida para establecer un caso *prima facie* de represalias, bajo tal acción protegida.

En cuanto a la acción protegida bajo la UAD, es un hecho incontrovertido que esta se entabló luego de que no se le renovó el contrato. Por ende, no cabe hablar de actos de represalias, pues la acción protegida ocurrió posterior al alegado acto perjudicial.

En cuanto a la acción protegida por acogerse a los beneficios de SINOT, el señor Rodríguez expresó que se acogió a SINOT por, aproximadamente, un mes (de 18 de abril de 2015 hasta 17-18 de mayo de 2015).⁶⁹ Expuso que el 9 de abril de 2015 la señora Negrón se reunió con él para impartirle una acción disciplinaria verbal, por razón de sus problemas de ausentismo.⁷⁰ Además de los señalamientos de ausentismo, la señora Negrón repasó con

⁶⁸ Apéndice KLAN201800169, pág. 414.

⁶⁹ Apéndice KLAN201800169, pág. 329.

⁷⁰ Apéndice KLAN201800169, pág. 326.

el señor Rodríguez las políticas de ausentismo de Pall.⁷¹ Afirmó que no tuvo problema alguno para acogerse y recibir los beneficios de la licencia de SINOT. Afirmó que asistió al dispensario médico de Pall, donde le permitieron volver a trabajar a Pall sin percance alguno.⁷²

El señor Rodríguez estableció que la acción perjudicial que sufrió fue que tan pronto regresó de SINOT, la señora Negrón le dio un "warning". Reseñó que la señora Negrón le había dado esa misma evaluación antes de él acogerse a SINOT. Esbozó que se reunió con la señora Negrón en mayo de 2015, una vez regresó de la licencia de SINOT.⁷³ En esta reunión, la señora Negrón discutió una evaluación que completó el Supervisor García. Indicó que en dicha evaluación se determinó que cumplía parcialmente con los requerimientos de la asignación. Explicó que la señora Negrón daba las evaluaciones cada tres meses, y aun no habían pasado tres meses desde su última evaluación.⁷⁴

Indicó que, además, basó su reclamación en la Ley Núm. 155, *supra*, por ciertos comentarios que escribió el Supervisor García en la evaluación que discutió con la señora Negrón. Añadió que otras represalias fueron que el Supervisor García nunca quería atenderlo y nunca quiso aceptarle su certificado médico.⁷⁵

Del expediente judicial surgen dos (2) *Formas de Evaluación de Desempeño* Empleado Temporero. La primera cubre un período de evaluación desde noviembre de 2014

⁷¹ Apéndice KLAN201800169, pág. 327.

⁷² Apéndice KLAN201800169, pág. 330.

⁷³ *Íd.*

⁷⁴ Apéndice KLAN201800169, pág. 361.

⁷⁵ Apéndice KLAN201800169, págs. 420-421.

a enero 2015.⁷⁶ El Supervisor García realizó esta evaluación el 2 de febrero de 2015. El señor Rodríguez obtuvo una puntuación de tres (3), lo que implicaba que cumplía consistentemente con los requisitos de la competencia evaluada. En la tercera página se consignó lo siguiente: "¿Solicitaría los servicios de este empleado nuevamente? Sí. ¿Si la asignación temporera debe terminar, usted lo recomendaría para ser re-empleado en nuestra empresa? Sí". Se señaló el comentario siguiente: "[e]n algunas ocasiones se le ha llamado [la] atención por conversaciones extensas en área [de] trabajo y algunas veces [ha] mostrado pobre actitud cuando se le llama [la] atención y se queda mucho tiempo en órdenes sencillas [de] empacar. También hay [que] monitorear su ausentismo".⁷⁷ Surge que la señora Negrón discutió esta evaluación con el señor Rodríguez el 25 de mayo de 2015. El señor Rodríguez expresó que luego de esa reunión continuó trabajando en Pall hasta el viernes 29 de mayo de 2015. Admitió que trabajó hasta la fecha de vencimiento del contrato en Pall.⁷⁸

En efecto, esta evaluación se discutió luego del señor Rodríguez regresar de la licencia de SINOT. No obstante, el documento se preparó en febrero de 2015, mientras que no fue hasta abril de 2015 cuando el señor Rodríguez se acogió a los beneficios de SINOT. Es decir, la evaluación se preparó con anterioridad al suceso que dio pie a la acción protegida. Por ende, no aplica una acción por represalias bajo la Ley Núm. 115, *supra*.

⁷⁶ Apéndice KLAN201800169, págs. 448-450; 484-486.

⁷⁷ Apéndice KLAN201800169, págs. 450; 486.

⁷⁸ Apéndice KLAN201800169, págs. 338-339.

La segunda *Forma de Evaluación de Desempeño* Empleado Temporero comprendía a la evaluación del señor Rodríguez en Pall de febrero a abril de 2015.⁷⁹ El Supervisor García la realizó el 18 de mayo de 2015. El señor Rodríguez obtuvo una puntuación de dos (2), es decir, cumplía con algunos de los requisitos de la competencia evaluada, pero se habían evaluado áreas donde el empleado debía mejorar.⁸⁰ Se identificó una nota en la primera página que lee: "Empleado fue citado el lunes 1 de junio para discutir evaluación y detalles de la no renovación, pero no asistió".⁸¹ En la tercera página se indica lo siguiente: "¿solicitaría los servicios de este empleado nuevamente? No. Explique razones: Problemas de alto ausentismo, tardanzas y no disponible. ¿Si la asignación temporera debe terminar, usted lo recomendaría para ser re-empleado en nuestra empresa? No. Explique razones: Problemas de alto ausentismo, tardanzas y no disponible, *overtime* (tiempo extra). Además, problemas trabajo, equipo y comunicación entre compañeros". Se consignó, además, cierta situación entre algunos empleados de Pall y el señor Rodríguez.

El señor Rodríguez admitió que recibió un reporte que indicaba que tenía 6.9% de ausentismo hasta el 31 de marzo de 2015 y 6.61% de ausentismo hasta el 30 de abril de 2015. Admitió, también, que el máximo permitido por Pall era de 4.6%. Aclaró que dicha evaluación no incluyó los días que tomó como parte de la licencia de SINOT.⁸²

El señor Rodríguez expresó que el 1 de junio de 2015 recibió una llamada por parte de la señora Negrón. La

⁷⁹ Apéndice KLAN201800169, págs. 453-455.

⁸⁰ Apéndice KLAN201800169, pág. 454.

⁸¹ Apéndice KLAN201800169, pág. 359.

⁸² Apéndice KLAN201800169, págs. 337-338.

señora Negrón le informó que Pall no había renovado su contrato por razón de ausentismo, según había discutido en la reunión de mayo de 2015. Indicó que la señora Negrón le solicitó que dejara su identificación en las facilidades de Pall y que la esperara allí para firmar unos documentos. Señaló que nunca fue a devolver su identificación. Tampoco acudió a una reunión con la señora Negrón. Explicó que no asistió a la reunión para que la señora Negrón no le hiciera llenar otro "warning" como el que tuvo que llenar cuando regresó de SINOT, por razón de una evaluación atrasada.⁸³ Admitió que después de junio 2015 no se comunicó más con Kelly. Adujo que, además de lo que la señora Negrón le señaló mediante llamada telefónica, desconocía otra razón para la terminación de la asignación en Pall.⁸⁴ Reconoció que nunca recibió una carta de despido por parte de Kelly.⁸⁵

El señor Rodríguez no puede argüir que: 1) fue despedido; y 2) que el despido fue un acto perjudicial por represalia. Según se indicó en la discusión de la reclamación bajo la Ley Núm. 80, *supra*, el señor Rodríguez era un empleado por tiempo determinado y no tenía una expectativa de continuidad en su empleo. En este caso, el *Contrato de Empleo* venció por sus propios términos el 31 de mayo de 2015. Ni Kelly ni Pall tenían la obligación de continuar una relación contractual, una vez se cumpliera el término de la asignación. En fin, este Tribunal coincide con la determinación del TPI, no cabe hablar de represalias bajo estas circunstancias.

⁸³ Apéndice KLAN201800169, págs. 341-342.

⁸⁴ Apéndice KLAN201800169, pág. 343.

⁸⁵ Apéndice KLAN201800169, pág. 405.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se modifica la *Sentencia Parcial* del TPI: 1) procede la desestimación bajo la reclamación de la Ley Núm. 44, *supra*, a favor de Pall y Kelly; y 2) existen controversias de hechos medulares que hacen improcedente la resolución sumaria de la reclamación bajo la Ley Núm. 100, *supra*, en contra de Kelly. Se devuelve el caso al TPI para que continúe con los procedimientos de rigor, según lo dispuesto aquí.

Notifíquese.

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

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