

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel VII

<p>VANESSA NIEVES SÁNCHEZ Apelante</p> <p>v.</p> <p>UBS FINANCIAL SERVICES INCORPORATED OF PUERTO RICO Apelada</p>	<p>KLAN201900754</p>	<p>Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala de San Juan</p> <p>Caso Núm. K PE2015-2577</p> <p>Sobre: Discrimen y represalia en el empleo por impedimento; acoso laboral; despido injustificado; Daños y Perjuicios; Procedimiento Sumario para reclamaciones laborales</p>
--	----------------------	---

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Adames Soto

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de noviembre de 2019.

Comparece la señora Vanessa Nieves Sánchez, (señora Nieves Sánchez o apelante), solicitando que revoquemos una *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, (TPI), el 2 de julio de 2019. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró No Ha Lugar la querrela sobre discrimen en el empleo por razón de impedimento y otros reclamos laborales presentada por la apelante contra el patrono demandado, UBS Financial Services Incorporated of Puerto Rico, (UBS o apelado).

Por los fundamentos que expresaremos a continuación, corresponde confirmar la *Sentencia* apelada.

I. Resumen del tracto procesal

El 6 de julio de 2015, la señora Nieves Sánchez incoó una *Querella* sobre despido injustificado, discrimen por razón de impedimento, acoso laboral y represalias contra UBS, bajo el procedimiento establecido por la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (Ley 2).¹

Por su parte, el 23 de julio de 2015, UBS presentó *Contestación a la Querella*. En síntesis, negó todas las alegaciones en su contra y planteó varias defensas afirmativas. Sostuvo, entre otras cosas, que no discriminó a la señora Nieves Sánchez en ningún momento, ni la humilló, acosó y tampoco tomó represalias en su contra.

Así las cosas, el 23 de enero de 2017, la señora Nieves Sánchez presentó un escrito intitulado *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial de la Querellante*.² Allí solicitó al TPI que dictara sentencia sumaria a su favor en cuanto a las reclamaciones de discrimen por razón de impedimento y despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo. Adujo que, desde antes de comenzar a trabajar en UBS, padecía de alta presión, ataques de pánico y depresión y que, aunque recibía tratamiento médico para dichas condiciones, en ocasiones, estas resultaban incapacitantes. Además, expresó que debido a las referidas condiciones y su tratamiento asistía a citas médicas con gran frecuencia. Por lo tanto, sostuvo que, al poco tiempo de comenzar a trabajar en la sucursal de UBS en Condado, le informó a sus supervisores que padecía de dichas condiciones y, a su vez,

¹ Cabe señalar que la apelante trabajó para UBS, como “Client Service Associate”, en dos periodos distintos, a saber: desde junio de 2004 hasta marzo de 2007 y desde abril de 2012 hasta julio de 2014. No obstante, la controversia que nos ocupa está basada en hechos ocurridos en el segundo periodo de contratación, específicamente, luego de haber sido trasladada en diciembre de 2012 a la sucursal de UBS ubicada en Condado.

² La referida solicitud de sentencia sumaria estuvo apoyada en los siguientes documentos, a saber: (1) declaración jurada de la querellante; (2) transcripción de la deposición de la querellante; (3) transcripción de la deposición de su perito, Dr. Víctor Lladó Díaz; entre otros documentos.

le indicó los pormenores de los tratamientos que recibía para cada una de ellas.

Además, la señora Nieves Sánchez manifestó que, para el mes de marzo de 2014, se suscitó un ambiente hostil en su lugar de trabajo y comenzó a sentirse discriminada por sus supervisores por razón de sus impedimentos. Sostuvo que experimentó los cambios en su ambiente laboral luego de haberse ausentado por tres (3) días para asistir al funeral de una abuela. Particularmente, la querellante argumentó que, a partir de marzo de 2014 hasta julio de ese año, sus supervisores la comenzaron a tratar con indiferencia, le gritaban y se molestaban cuando asistía a sus citas médicas o se ausentaba por algún otro motivo relacionado a sus condiciones.

Como consecuencia, la apelante solicitó una reunión con la Sra. Mariela Torres, *Chief Compliance Officer* de UBS, que se llevó acabo el 4 de abril de 2014. Arguyó que, celebrada la reunión con la señora Torres, se quejó sobre el trato que estaba recibiendo por parte de sus supervisores desde que se había ausentado, durante el mes de enero de 2014, para asistir al funeral de su abuela. Además, le manifestó a la señora Torres su miedo y preocupación de que sus jefes se molestaran con ella por tener que asistir a sus citas médicas. A su vez, le informó a la gerencial que padecía de ataques de pánico y temía recaer por razón de la situación laboral descrita.

Por otra parte, la apelante adujo que en la referida reunión se discutió la posibilidad de que ésta cambiara de oficina, alternativa que sopesó para continuar realizando sus funciones en otro ambiente laboral que no le fuera a afectar emocionalmente. Esgrimió que el cambio mencionado equivalía a una solicitud de acomodo razonable, al cual tenía derecho por razón de sus impedimentos. Sin embargo, no recibió respuesta sobre el acomodo razonable hasta mediados de julio de 2014.

Continuó detallando que, luego de la reunión con la señora Torres, se quejó en varias ocasiones con sus supervisores, de manera verbal y por escrito, que los corredores de valores a quienes ella estaba asignada, el Sr. Vicente Castillo y su hijo, y el Sr. Francisco Landívar, habían comenzado a gritarle, se quejaban cuando ésta salía para asistir a citas médicas y hacían comentarios sobre sus condiciones y los medicamentos que tomaba. Sin embargo, sostuvo, el personal gerencial de UBS ignoró sus quejas. Posteriormente, y a base de la recomendación de su psiquiatra, la apelante se ausentó durante las dos semanas siguientes y optó por no volver a trabajar.

Por lo anteriormente descrito, la apelante aseveró que UBS había violado las disposiciones de la ley federal ADA (Americans with Disabilities Act), 42 USC sec. 12101 *et seq.*, y la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, 1 LPRC sec. 501 *et seq.*, (Ley Núm. 44). Imputó a UBS haber incurrido en conducta discriminatoria hacia ella e incumplir la obligación impuesta por los referidos estatutos de proveer un acomodo razonable a personas con impedimentos. Señaló que tanto la conducta antes mencionada, como la inacción de la apelada, resultó en su despido constructivo, pues no le quedó otra alternativa que renunciar. Por último, argumentó que la inacción de UBS fue como represalia por haber denunciado la conducta discriminatoria desplegada de sus supervisores.

Por su parte, el 23 de enero de 2017, UBS también presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* aduciendo que no existían controversias sobre hechos materiales de modo que procedía dictar sentencia. En particular, sostuvo que no existía controversia en cuanto a que: (1) la señora Nieves Sánchez había cometido errores frecuentes y reiterados en el ejercicio de sus funciones como CSA y que su desempeño fue empobreciéndose progresivamente; (2) UBS siempre le permitió a la señora

Nieves Sánchez tomar días de vacaciones y salir de su turno de trabajo antes de tiempo para que ésta pudiera atender asuntos personales; (3) ninguno de los gerenciales de UBS impidió que la señora Nieves Sánchez asistiera a sus citas médicas; (4) la señora Nieves Sánchez renunció a su puesto en UBS; (5) la señora Nieves Sánchez atravesó por situaciones personales y económicas serias, ajenas a su relación de empleo con UBS, que afectaron su salud emocional, física y financiera.

El apelado adujo además que, contrario a las alegaciones de la apelante, siempre le había extendido un trato profesional justo, respetuoso, cordial y cortés, nunca discriminatorio. Añadió que dicho trato hacia la apelante fue consistente, a pesar de las deficiencias desplegadas por ésta en el cumplimiento de sus labores y el reiterado incumplimiento con sus deberes y obligaciones como CSA. Manifestó que en el transcurso de los años en los que la querellante trabajó para UBS, facilitó que la señora Nieves Sánchez obtuviera ayudas económicas en momentos en los que atravesaba por dificultades financieras. Sostuvo que, todo lo antes expuesto establecía, claramente, que UBS nunca incurrió en conducta discriminatoria hacia la apelante.

Añadió, que la apelante no padecía un impedimento, según este es concebido por las disposiciones de la Ley Núm. 44, *supra*. En la alternativa, de padecerlo, argumentó que la señora Nieves Sánchez no había solicitado un acomodo razonable, por lo que no se le podía imputar a UBS haber violado los derechos reconocidos por dicho estatuto, ni la obligación que le impone a los patronos proveer acomodo razonable a las personas con impedimentos. Fundamentó lo anterior en que, allá para abril de 2014, cuando la querellante se reunió con la señora Torres, ésta se limitó a solicitar un cambio de oficina sin expresar que la solicitud era por razón de un padecimiento físico o emocional que limitara su capacidad para ejercer sus funciones. En consecuencia, UBS argumentó que en la

referida reunión la apelante no solicitó un acomodo razonable, tampoco lo hizo en fecha posterior, ni cumplimentó el formulario provisto para esos fines. Por ello, argumentó que no se había negado a proveer un acomodo razonable a la querellante, según lo exigía la ley.

UBS finalizó indicando que no se satisfacían los criterios para que procediera una causa de acción bajo la Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* Señaló que la querellante no alegó haber sufrido una acción adversa de empleo por haber intentado prestar o haber prestado testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, o ante un empleado en posición de autoridad.

Posteriormente, ambas partes se opusieron a las respectivas solicitudes de sentencia sumaria. Luego de la presentación de los correspondientes escritos de réplica, el 22 de agosto de 2017, el TPI celebró una vista argumentativa en la que las partes tuvieron oportunidad de presentar argumentos respecto a la procedencia de la disposición sumaria del caso de epígrafe. Así las cosas, el foro primario emitió la sentencia apelada y declarando Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por UBS, desestimando así la acción instada por la apelante.

Inconforme, el 11 de julio de 2019, la apelante compareció ante este foro intermedio, imputando al foro *a quo* la comisión de los siguientes señalamientos de error:

Primer error: Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al adjudicar el caso mediante Sentencia Sumaria de manera contraria a la Regla 36 de Procedimiento Civil, toda vez que basó sus determinaciones en unos supuestos hechos propuestos por la parte querellada que a su vez estuvieron apoyados en meras conclusiones o tergiversaciones de los hechos, sin demostrar hechos específicos que las apoyen, que no constituyen hechos materiales bajo la definición de la Regla, y que no lograron controvertir las alegaciones de la Querella.

Segundo error: Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al desestimar la Querella en su totalidad sin adjudicar los hechos esenciales y pertinentes propuestos por la querellante como parte de su moción de sentencia sumaria o propuestos para defenderse de la moción en su contra, los cuales nunca fueron

debidamente negados por la querellada y demuestran: que la querellante padece de varios impedimentos acorde con la definición de la ley, que le fueron notificados a sus supervisores en UBS, que la querellante solicitó acomodo razonable, que la querellante comenzó a sufrir represalias y ambiente hostil luego de solicitar acomodo razonable y de comenzar a quejarse sobre actuaciones discriminatorias de parte de sus supervisores y por los cuales tuvo que renunciar de manera involuntaria.

Tercer error: Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al desestimar la totalidad de la Querella existiendo hechos materiales sobre los cuales existe controversia real.

Cuarto error: Cometió craso error de derecho el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que la querellante no era acreedora a un acomodo razonable por la razón de que ella podía realizar las funciones de su puesto, optando a cambio por ignorar que lo expresado bajo juramento por la querellante, y que fue avalado por su psiquiatra, fue que ella podía realizar las funciones de su puesto siempre y cuando estuviera bajo sus medicamentos.

Quinto error: Cometió craso error de derecho el Honorable Tribunal de Primera Instancia al negarse a aplicar la definición de "*persona con impedimentos físicos[,] mentales o sensoriales*" que contiene la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, negándose a resolver que la querellante es una persona impedida bajo el palio de la ley y por consiguiente, que tiene derecho a que su patrono le conceda acomodo razonable y que además, tiene derecho a permanecer laborando en un ambiente libre de discrimen por razón de impedimentos o bajo la percepción de ser impedida.

Sexto error: Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al incorporar unos requisitos para solicitar acomodo razonable que son ilegales o que no están contemplados en el ordenamiento aplicable y que además, son contrarios a la política pública que pretende una interpretación judicial a favor del empleado de los estatutos laborales, por su carácter reparador, liberal y amplio.

Séptimo error: Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al resolver que la querellante no fue víctima de un ambiente de trabajo hostil y que renunció voluntariamente de (*sic*) su empleo en UBS, toda vez que tal determinación es contraria a los hechos materiales incontrovertidos que se desprenden de las declaraciones juradas y evidencia admisible que obra en el expediente, por consiguiente errando el Honorable Tribunal al concluir que no medió despido constructivo.

Octavo error: Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al ignorar los hechos que se desprenden de declaraciones juradas y evidencia admisible, los cuales demuestran que las defensas levantadas por UBS para defenderse de las alegaciones en su contra, constituyen meros pretextos o excusas.

Noveno error: Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al basar unas conclusiones de hecho y de derecho en unas opiniones que obran en el informe sin juramentar de un médico anunciado como perito de la querellada, que nunca ha sido cualificado como perito, a pesar de que la querellante presentó el informe de su perito y su testimonio bajo juramento para defenderse de la moción en su contra.

El 2 de agosto de 2019, UBS presentó escrito en *Oposición a Apelación*.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de resolver los asuntos planteados.

II. Exposición de Derecho

A. Sentencia Sumaria: Regla 36 de las de Procedimiento Civil

El propósito de las Reglas de Procedimiento Civil es proveer a las partes que acuden a un tribunal una “solución justa, rápida y económica de todo procedimiento”. 32 LPRA Ap. V, R.1. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, 785 (2016), *Oriental Bank v. Perapi*, 192 DPR 7, 25 (2014). La sentencia sumaria hace viable este objetivo en aquellos casos en que surge de forma clara que “el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia”. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012). Así, este mecanismo procesal “vela adecuadamente por el balance entre el derecho de todo litigante a tener su día en corte y la disposición justa rápida y económica de los litigios civiles”. *Id.* pág. 300; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 220 (2010).

Procede dictar sentencia sumaria si “las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica”. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 225 (2015), *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). Por el contrario, no es “aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está

en disputa”. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 219.³ Este mecanismo está disponible para la disposición de reclamaciones que contengan elementos subjetivos únicamente cuando no existan controversias de hechos esenciales y pertinentes. *Rodríguez García v. Universidad Albizu*, 2018 TSPR 148, 200 DPR ___; *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 661 (2017); *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 594-595 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico*, *supra*; *Abrams Rivera v. E.L.A. y otros*, 178 DPR 914 (2010).

Por lo tanto, el principio rector que debe guiar al juez de instancia en la determinación sobre si procede o no la sentencia sumaria es “el sabio discernimiento”, ya que si se utiliza de manera inadecuada puede prestarse para privar a un litigante de su día en corte, lo que sería una violación a su debido proceso de ley. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 327-328 (2013). Ello, pues la mera existencia de “una controversia de hecho es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria... cuando causa en el tribunal una duda real y sustancial sobre algún hecho relevante y pertinente”. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). Se considera un hecho esencial y pertinente, aquél que puede afectar el resultado de la reclamación acorde al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 213. Es el análisis de la existencia o no de controversias esenciales y pertinentes lo que determina si procede dictar sentencia sumaria, pues solo debe disponerse de un caso por la vía sumaria si ello procede conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum de P.R., Inc.*, 190 DPR 511, 525 (2014). En otras palabras, el tribunal procederá a dictar sentencia sumaria solo cuando “esté claramente convencido de la ausencia de controversia con respecto a hechos materiales y de que la vista

³ Citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

evidenciaria es innecesaria”. *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503, 511 (2007). Reiteramos, que la duda para impedir que se dicte sentencia sumaria no puede ser cualquiera sino debe ser de tal grado que “permita concluir que hay una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 213-214. También, recalcamos, para que proceda una moción de sentencia sumaria no solo se requiere la inexistencia de hechos en controversia, sino la sentencia tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum*, supra, pág. 525.

Por otra parte, es esencial reconocer que la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.36, establece de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte que promueve la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a ella. En lo pertinente, la parte promovente debe exponer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que lo apoya. A su vez, la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria está obligada a citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), *SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo*, supra. La parte que se opone no puede descansar exclusivamente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 117 DPR 369 (2009). Por el contrario, tiene que controvertir la prueba presentada por la parte solicitante, a fin de demostrar que sí existe controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión. *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127 (2006). Es

conocido, “[c]omo regla general, para derrotar [o sostener] una solicitud de sentencia sumaria la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente”. *Ramos Pérez v. Univision P.R., Inc., supra*, pág. 215. Específicamente, la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.36.5, establece que: “[l]as declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del (de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que el(la) declarante está cualificado(a) para testificar en cuanto a su contenido”. Con respecto a la interpretación de la anterior Regla, el Tribunal Supremo ha resuelto que “las declaraciones juradas que contienen solo conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio, siendo, por lo tanto, insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye”. *Ramos Pérez v. Univisión P.R., Inc., supra*, pág. 216. Más allá de contener hechos específicos sobre los aspectos sustantivos del caso, la declaración debe incluir “hechos que establezcan que el declarante tiene conocimiento personal del asunto declarado”. *Roldán Flores v. Cuebas*, 199 DPR 664, 678 (2018).

Al considerar una moción de sentencia sumaria, si la parte promovida no controvierte los hechos que presente la parte promovente, los mismos se tendrán por ciertos. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, 27 (2006). Así, nuestro más alto foro ha aclarado que “a menos que las alegaciones contenidas en la moción de sentencia sumaria queden debidamente controvertidas, éstas podrían ser admitidas y, de proceder en derecho su reclamo, podría dictarse sentencia sumaria a favor de quien promueve”. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 137. Sin embargo, “toda inferencia razonable que se realice a base de los hechos y documentos presentados, en apoyo y en oposición a la solicitud de que se

dicte sentencia sumariamente, debe tomarse desde el punto de vista más favorable al que se opone a la misma”. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005).

Por último, es menester destacar que, como Tribunal de Apelaciones, nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*.

B. Discrimen por razón de impedimento

El Art. II, sec. 1 de la Constitución de Puerto Rico expresamente reconoce la dignidad e igualdad del ser humano como derechos fundamentales. A su vez, el referido artículo establece una prohibición constitucional contra el discrimen, la cual dispone que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”. Art. II, sec. 1, Const. ELA, LPPRA, Tomo 1, ed. 2016, pág. 275. Como corolario de lo anterior, la Asamblea Legislativa ha creado varias leyes cuyo fin es extender las garantías constitucionales al ámbito laboral. Entre dichos estatutos se encuentra la Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPPRA sec. 501 *et seq.*, (Ley Núm. 44).⁴

La Ley Núm. 44, *supra*, se adoptó con el objetivo de garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales personas con discapacidad física, mental o sensorial enfrentan tratos discriminatorios que limitan su oportunidad de participar, desempeñarse y competir adecuadamente en el campo laboral. *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009). Esto es, dicho estatuto se aprobó con el fin de proteger a las

⁴ En nuestra jurisdicción, la Ley Núm. 44 equivale al “Americans with Disabilities Act”, *infra*, en la esfera federal y la misma ha sido enmendada con el fin de atemperar la legislación estatal con el estatuto federal. Véase, *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 DPR 1 (1995).

personas con impedimentos físicos o mentales, para ampliar sus oportunidades de empleo y prohibir el discrimen en el empleo contra tales personas. *Ríos v. Cidra Mfg. Oper. Of P.R. Inc.*, 145 DPR 746, 749 (1998). Para garantizar dichos objetivos, el Art. 9 de la Ley Núm. 44, *supra*, establece que los patronos “vendrán obligados a llevar a cabo acomodos razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas, trabajar efectivamente al máximo de su productividad”.⁵ De manera que, el patrono tiene una obligación impuesta por ley, con respecto a sus empleados que padezcan de algún impedimento, de proveerle acomodo razonable, salvo que éste demuestre que tal acomodo razonable representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. *Íd.*, *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, *supra*, págs. 684-685.

Por otra parte, el Art. 1 del referido estatuto, en lo pertinente, dispone:

A los efectos de esta ley los siguientes términos, tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) [...]

(b) **“Acomodo razonable”** Significará 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.

(c) [...]

(d) **“Persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales”** Significará toda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está cualificada para llevar a cabo las funciones

⁵ 1 LPRA sec. 507a.

básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable.

Se entenderá, además, que es una persona con impedimentos bajo la protección de esta ley, toda aquella persona cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades principales del diario vivir; que la persona tenga un historial previo de esa condición o se le considere como que tiene dicho impedimento aún cuando no lo tiene.

(e) “Persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas” Significará una persona con impedimento quien, con o sin acomodo razonable está capacitada para desempeñar las tareas esenciales de una ocupación en el empleo que mantiene, retiene o solicita, y pueda e interesa participar en todas las actividades de naturaleza económica y cívico-social del quehacer diario.

Para los propósitos de esta ley se le dará consideración al juicio del patrono en términos de qué funciones son esenciales. Si un patrono ha preparado una descripción escrita del trabajo antes de anunciar la posición tal descripción se considerará como evidencia de las funciones esenciales del trabajo.⁶

Para quedar cobijado por la Ley 44, y que el patrono esté obligado a brindar acomodo razonable, el empleado tendrá que demostrar: (1) que es una persona con impedimento según lo define la ley, y (2) que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable. *García v. Darex P.R. Inc.*, 148 DPR 364 (1999). Una condición física, mental o sensorial se considera un impedimento cuando dicha condición obstaculiza o limita sustancialmente una actividad importante de la vida. De lo anterior surge, en lo pertinente al caso de autos, que para que un empleado se encuentre cobijado bajo la Ley Núm. 44, *supra*, éste debe verse limitado en su desempeño laboral como consecuencia de su impedimento. Una vez un empleado ha formalizado una solicitud de acomodo razonable, el patrono está obligado a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta posible conceder el remedio solicitado y la forma en que éste puede concederse. A Acevedo Colom, *Legislación del Trabajo Comentada*, 7ma ed., 2001, págs. 285-286, según citado en *Morales Bengochea v. Banco Popular*, *supra*.

⁶ 1 LPRa sec. 501 (b), (d) y (e).

C. Represalias y Acoso Laboral

En nuestra jurisdicción las acciones por represalias se rigen por la Ley Núm. 115-1991, conocida como Ley de Represalias, (Ley Núm. 115). El referido estatuto fue aprobado con el objetivo de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en su contra por éstos ofrecer algún testimonio o información, sea de forma verbal o de forma escrita, ente un foro administrativo, legislativo o judicial en Puerto Rico. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-136 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 765 (2011). Además, mediante la Ley Núm. 169-2014, se enmendó la ley de represalias para incluir y proteger las expresiones de los empleados en los procedimientos de la empresa o ante una persona en una posición de autoridad en la empresa, siempre que dicha expresión no sea difamatoria ni divulgue información privilegiada de la empresa. En lo pertinente, la referida ley establece:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Art. 2, Ley Núm. 115, 29 LPRA sec. 194a (a).

A su vez, la Ley Núm. 115 prescribe el procedimiento para instar una acción por violación a sus disposiciones y los requisitos probatorios para que esta subsista. Sobre esto último, el Art. 2 (c) dispone:

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 *et seq.* De este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono

dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.⁷

En atención a ello, el Tribunal Supremo ha establecido que [p]ara tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria, el empleado tendrá que probar: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005). Se debe notar que la ley crea una presunción *juris tantum* de violación a favor del querellante, al disponer que éste establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra en el empleo. *Íd.*

Por otra parte, al presente nuestro ordenamiento jurídico no reconoce una causa de acción por acoso laboral, a pesar de algunas acciones dirigidas hacia ese fin por la Legislatura.⁸ No obstante, el Tribunal Supremo ha reconocido que determinada conducta patronal, constitutiva de un ambiente de hostigamiento y persecución, podría violar el derecho a la intimidad de un obrero y, en consecuencia, conllevaría la imposición de responsabilidad en el patrono y la obligación de responder por los daños y perjuicios causados. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178, 208 (1998). Esto es, por ejemplo, aquella conducta del patrono que sea arbitraria, irrazonable y caprichosa; que genere una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estancia en el trabajo; que sea originada por motivos ajenos al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo, entre otras, conllevarían la imposición de responsabilidad del patrono y el resarcimiento de daños,

⁷ 29 LPRa sec. 194a (c).

⁸ Véase, por ejemplo, el P. de la C. 79 de 2 de enero de 2013 y el P. del S. 744 de 13 de septiembre de 2013.

toda vez que dicha conducta atenta contra el derecho a la intimidad del obrero. *Íd.*, pág. 209.

Ahora bien, el mero sentimiento de incomodidad en el empleo por alguna situación laboral no configura una violación del derecho a la intimidad imputable al patrono. *Íd.*, pág. 208. Habida cuenta de lo anterior, el empleado-reclamante tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y que son constitutivas de ataques nocivos a su dignidad e integridad. *Íd.* Ante este tipo de reclamación, los tribunales deben evaluar la prueba presentada por las partes y determinar si, en efecto, las actuaciones del patrono transgreden los derechos del empleado o si constituyen gestiones administrativas legítimas. *Íd.*, pág. 209.

D. Despido Injustificado: Ley Núm. 80

En reiteradas ocasiones nuestro más Alto Foro ha enfatizado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). La Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, (Ley Núm. 80), regula las acciones relacionadas con el despido injustificado de un empleado. Este estatuto fue aprobado con el propósito expreso de proteger a los trabajadores y desalentar los despidos injustificados. *Íd.* Véase, además, *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010). El mismo provee un remedio de compensación económica a los empleados cuyos patronos actúen en contravención a sus disposiciones. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001).

Las personas cubiertas por las garantías de la Ley Núm. 80, lo son los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 906. En

ese sentido, para que prospere una acción de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, el demandante tiene que demostrar que: (1) es un empleado; (2) que trabajaba mediante [alguna clase de] remuneración; (3) laboraba a tiempo indeterminado; y (4) fue despedido sin [haber mediado] justa causa. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 710 (2010) (Sentencia) citando C. Zeno Santiago, *El despido y la política social en nuestro estado de Derecho*, 34 Rev. Jur. UIPR 213, 215-216 (2000). El Art. 1 de la Ley Núm. 80,⁹ establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. A su vez, la Ley Núm. 80, *supra*, crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado; o sea, en una acción por despido injustificado, el ordenamiento jurídico le impone al patrono el peso probatorio; de manera que, corresponde al patrono demostrar que hubo justa causa para el despido. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

Es de importancia matizar, que la Ley Núm. 80, *supra*, no proscribe la acción de despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa.¹⁰ A tenor, aunque bajo el referido estatuto se presume que el despido es injustificado, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Así pues, si existe justa causa, éste puede ser despedido. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

Por otra parte, el Art. 5, 29 LPRA sec. 185e, define el despido de la siguiente manera:

A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, **excepto** en el caso de empleados de industria y negocios estacionales, **o la renuncia del empleo**

⁹ 29 LPRA sec. 185a.

¹⁰ Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-211 (2000).

motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. (Énfasis suplido.)

Surge de lo anterior que el estatuto adoptó lo que en el *common law* se conoce como despido constructivo (*constructive discharge*). Este ha sido definido como “la renuncia involuntaria de un empleado, producto de las condiciones a las que le somete el patrono deliberadamente, creando un ambiente tan intolerable, que un empleado se siente forzado a renunciar”. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, supra, págs. 710-711. Para que se configure un despido en su modalidad de despido tácito o constructivo tienen que concurrir dos requisitos, a saber: (1) que se trate de acciones de seriedad considerable por parte del patrono y (2) que el empleado no tenga otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo, o que, aunque el empleado tenga otra alternativa distinta a la renuncia, el patrono propició una condición de riesgo inminente para la vida o para la salud del empleado. *Íd.*, págs. 711-712.

Como ya mencionamos, en casos bajo la Ley Núm. 80, la mera presentación de prueba que acredite el despido es suficiente para activar la presunción *juris tantum* de despido sin justa causa. Sin embargo, cuando se alegue un despido constructivo, como en el caso de autos, el trabajador tiene que demostrar que las circunstancias de su renuncia cumplen con los requisitos que establece nuestro ordenamiento para esa conclusión. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 912. Ello, ya que “[l]a presunción de despido injustificado que establece la Ley 80 no se activa hasta tanto logre persuadir al juzgador o juzgadora de ese hecho básico, entiéndase, de que su renuncia fue en realidad un despido tácito”. *Íd.*

En definitiva, los "actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que queda al empleado es la de abandonar el cargo". *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 908. No obstante, nuestro Máximo Foro ha expresado en lo concerniente al despido constructivo que:

[N]o basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial. Tampoco se determina[rá] la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; [sino que], se utiliza[rá] un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. (Citas en original omitidas.) *Íd.*, pág. 907.

III. Aplicación del Derecho a los hechos

Toda vez que en el presente recurso se cuestiona la procedencia de una solicitud de sentencia sumaria, de entrada, nos compete determinar si las partes cumplieron con las formalidades que impone la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*, cuando se hace uso de este instrumento procesal. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*. Examinadas las mociones de sentencia sumaria y sus oposiciones, no observamos incumplimiento con los requisitos de forma que exige la Regla 36.3 de las de Procedimiento Civil, *supra*. Corresponde auscultar entonces si, en efecto, no hay hechos medulares en controversia y el TPI aplicó certeramente el Derecho.

La señora Nieves Sánchez sostiene que incidió el TPI al adjudicar el caso de epígrafe mediante sentencia sumaria y ordenar la desestimación de la querella, pues existen hechos materiales en controversia. Específicamente, adujo que el foro primario emitió determinaciones de hechos fundamentadas en meras conclusiones propuestas por la parte apelada y no en la prueba, al concluir que no tenía impedimentos para realizar su trabajo, por lo que no existía necesidad de un acomodo razonable. De igual forma, esgrime que se equivocó el foro primario al

sostener que, aun de padecer algún impedimento, no hubiera solicitado acomodo razonable alguno. Además, aduce que el TPI concluyó erróneamente que no había sufrido represalias y acoso laboral por solicitar acomodo razonable, ni había ocurrido un despido constructivo, sino que había renunciado a su trabajo.

Contrario a lo esgrimido por la apelante, evaluados los mismos documentos que estuvieron bajo consideración del TPI, concluimos que las determinaciones de hechos que realizó el foro apelado están sustentadas en la prueba presentada, de los cuales cabe concluir que no quedan hechos en controversia que dilucidar en vista plenaria.

Según adelantamos en la exposición de Derecho, al instar una reclamación al amparo de la Ley Núm. 44 es necesario presentar prueba que establezca cómo la condición médica aducida afecta sustancialmente una o varias actividades importantes de la vida. Cuando se trata de condiciones emocionales en particular, nuestro foro de mayor jerarquía ha indicado que se debe demostrar que dicha condición constituía un impedimento que limitaba sustancialmente el desempeño en una o más actividades mayores del diario vivir. *Morales Bengochea v. Banco Popular, supra*. Sin embargo, no apreciamos que la prueba lograra tal objetivo, es decir, no quedó demostrado cómo la condición mental de la apelante limitaba sustancialmente su desempeño en una o más actividades mayores del diario vivir, menos aún cómo sus condiciones preexistentes de alta presión, ataques de pánico y depresión afectaban su desempeño laboral. La sola alegación de que padecía de las condiciones descritas en los documentos que presentó, aun partiendo de su veracidad, resulta insuficiente para determinar que sea acreedora de la protección de la Ley Núm. 44, *supra*, en tanto falla en demostrar cómo obstaculizaban o limitaban su desempeño laboral.

En cualquier caso, aun partiendo de la premisa de que la prueba presentada por la apelante resultara suficiente en derecho para sostener que tenía un impedimento, según la acepción que de dicho concepto concibe la Ley Núm. 44, lo cierto es que la documentación presentada por las partes permite llegar a la conclusión de que ésta **no** realizó propiamente una solicitud de acomodo razonable a su patrono. Al así afirmar lo hacemos con pleno conocimiento de las advertencias del Tribunal Supremo al manifestar que; *una vez el empleado ha formalizado una solicitud de acomodo razonable, el patrono está obligado a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta posible conceder el remedio solicitado y la forma en que éste puede concederse, y, más adelante en la misma opinión, la petición de acomodo razonable no requiere que sea por escrito o cualquier otra forma en especial, basta que el patrono sepa de la necesidad del empleado de un acomodo razonable. Morales Bengochea v. Banco Popular, supra.*

A pesar de que en su escrito la apelante nos refiere a varios sucesos esparcidos en el tiempo mientras laboró para el apelado, (con el propósito de sostener que éste estaba enterado de sus padecimientos), todo ello, de suyo, no supone que hubiese efectuado en algún momento una petición de acomodo razonable, o mucho menos poner en posición a UBS de saber que necesitara un acomodo razonable para continuar laborando. Aun concediendo que la apelante les informó en momentos distintos a varios de sus compañeros de trabajo sobre sus padecimientos mentales, lo que incluía a supervisores, ello no necesariamente comportaba o debía interpretarse como un requerimiento o solicitud de acomodo razonable. Para la dilucidación de si hubo o no una petición de acomodo razonable resulta determinante, a nuestro juicio, lo acontecido en la reunión que sostuvo la apelante con la señora Mariela Torres Colón, *Chief Compliance Officer* de UBS, el 4 de abril de 2014. Luego de examinar la deposición y

declaraciones juradas tomadas a estas, particularmente los segmentos que se encargan de la narrativa de lo sucedido en la reunión de 4 de abril, coincidimos con el TPI al concluir que tal reunión no se llevó a cabo con el propósito de solicitar un acomodo razonable, ni el desarrollo de la conversación allí acontecida pudo haber conducido a la señora Torres Colón a llegar a tal conclusión.¹¹ Es decir, no contamos con prueba documental que sostenga que la apelante hubiese solicitado, de alguna forma, el cambio de oficina **por razón de un padecimiento médico**. En este sentido, no observamos que la apelante hubiese formalizado la solicitud de acomodo razonable que obligara al patrono a iniciar el proceso de evaluación para analizar si resultaba posible conceder un remedio.

Cónsono con lo anterior, los documentos incluidos tampoco sostienen la alegación de que la parte apelada tomó represalias contra la apelante y, además, fomentó un ambiente laboral hostil y de persecución contra ella, por ésta haber solicitado acomodo razonable. Como bien determinó el tribunal sentenciador, la parte apelante solicitó un cambio de oficina bajo el fundamento de que se habían suscitado unos eventos con algunos de sus superiores. Si, como hemos subrayado, no resultaba necesario que la apelante utilizara las palabras *acomodo razonable* para que se entendiera que esa era su solicitud cuando solicitó cambio de oficina, sus expresiones, junto a las de la narrativa que del mismo evento hiciera la señora Torres Colón, no nos permiten arribar a la conclusión de que fuera razonable pensar que efectuara tal solicitud.

Por lo tanto, es forzoso concluir que en el caso de autos no se cumplen los requisitos para la procedencia de una reclamación bajo la Ley Núm. 115, ni para la concesión de daños y perjuicios por razón de la

¹¹ Sobre la Deposition y Declaración Jurada de la apelante, señora Nieves Sánchez, refiérase al Apéndice I, págs. 353-466; [456-459, 464] y al Apéndice II, págs. 1639-1643, respectivamente. En cuanto a la Deposition y Declaración Jurada de la Sra. Mariela Torres Colón, refiérase al Apéndice I, *Solicitud de sentencia sumaria de la querellante*, págs. 603-680 [639, 643, 647, 648, 670]; y al Apéndice III, *Moción en cumplimiento de orden*, págs. 2004-2007, respectivamente.

conducta del patrono, constitutiva de un ambiente de hostigamiento y persecución.

Por otro lado, en lo concerniente a la reclamación por despido injustificado en su modalidad de despido constructivo, la apelante adujo que se vio desesperada y desprotegida en el empleo, por lo que fue forzada a renunciar a UBS. De conformidad con el derecho aplicable, a la apelante le correspondía probar que una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono.¹² No apreciamos que la prueba documental revele que UBS le hubiese impuesto a la apelante condiciones de trabajo más onerosas, reducido el salario o la hubiese sometido a vejámenes tales que la forzaran a renunciar, más allá de algunas situaciones que pudieran causar molestias pero no exhibían la magnitud requerida para configurar la causa de acción esgrimida.

Finalmente, en su noveno señalamiento la apelante arguyó que incidió el TPI al acoger el informe psiquiátrico del Dr. José A. Franceshini Carlo (perito de UBS o Dr. Franceshini),¹³ según presentado por la apelada en su *Moción de Sentencia Sumaria*. Específicamente, adujo que el perito de UBS no había sido cualificado, ni prestado su declaración bajo juramento, como para permitírsele concluir que la depresión de la apelante no fuera ocasionada por problemas laborales. Sostuvo que la opinión del Dr. Franceshini no atendió el asunto sobre si la apelante padecía o no impedimentos, sino que se limitó a expresar que los mismos no se debían a su empleo. Además, argumentó que el Dr. Franceshini no es economista, por lo que cualquier expresión que hubiese hecho relacionada con dicho tema carecía de valor probatorio.

Añadió, que la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*, requería la presentación de declaraciones juradas o evidencia admisible y

¹² *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 907.

¹³ Véase, Apéndice II, págs. 1512-1528.

que el referido informe no cumplía tal regla, por no haber sido juramentado. Sostuvo que el TPI fundamentó determinaciones de hechos, como conclusiones de derecho, con el informe del perito de UBS, a pesar de que lo allí expresado fue debidamente controvertido por el informe de su perito psiquiatra Dr. Víctor J. Lladó Díaz, quien, contrario al Dr. Franceshini, presentó declaraciones bajo juramento y autenticó su informe cuando fue depuesto.

Sobre lo anterior, se ha de ver que el TPI basó la siguiente determinación de hecho en el informe del perito de UBS:

66. El doctor José A. Franceschini Carlo, perito psiquiatra de UBS, concluyó que los trastornos emocionales sufridos por la señora Nieves no están relacionados con su empleo en UBS. Éste, incluso, concluyó que los problemas económicos sufridos por la señora Nieves fueron a consecuencia de su práctica de juego en casinos. El doctor incluyó lo siguiente en su Informe Pericial:

Es mi opinión pericial psiquiátrica, luego de haber evaluado a la señora Vanessa Nieves Sánchez en dos ocasiones, de haber analizado toda la documentación presentada hasta el momento, y de haber revisado la literatura psiquiátrica correspondiente, que ésta no padece una depresión mayor como consecuencia de sus problemas laborales; que su mayor problema emocional no tiene nada que ver con UBS; que sus problemas de personalidad y distimia comenzaron mucho antes de regresar a trabajar en UBS; que la cantidad de pérdidas y problemas personales que ha tenido la señora Nieves causaron su vulnerabilidad emocional; que su divorcio, el cual ocurrió estando trabajando en UBS, fue un factor determinante en su estado emocional y más aun cuando se entera de la preferencia sexual de su esposo; que ya ella tenía problemas con ataques de pánico con ansiedad anticipatoria desde muchos antes de regresar a UBS.

Por último, el problema de su juego, del cual nunca informó a su psiquiatra, y el haber admitido apostar grandes cantidades de dinero, junto con tomar dinero prestado, son probablemente la razón principal de los problemas económicos de la señora Nieves. [Véase, Informe Pericial, Dr. Franceschini Carlo, págs. 16-17, Exhibit IX, pág. 630 del Apéndice de la *Moción de Sentencia Sumaria* de UBS.]

Como es sabido, la acepción jurídica de perito refiere a *la persona entendida, el individuo competente, idóneo, por tener determinadas aptitudes y conocimientos, por poseer una adecuada capacidad. S.L.G. Font de Bardón v. Mini-Warehouse*, 179 DPR 322 (2010). La participación de un testigo perito en el trámite de un proceso judicial, tiene el propósito de asistir e ilustrar al juzgador sobre aquella materia acerca de la cual ha de prestar su opinión. *S.L.G. Font de Bardón v. Mini-Warehouse Corporation*,

supra. Cónsono con lo anterior, en nuestra jurisdicción rige una norma de liberalidad en cuanto a la admisibilidad del testimonio pericial. *Dye-Tex P.R., Inc. v. Royal Ins. Co. P.R.*, 150 DPR 658 (2000). Por ello, el criterio medular en la calificación de un perito es su conocimiento especializado, el cual puede derivarse de su educación formal en determinada materia, así como, también, de su vasta experiencia en el campo pertinente al asunto en cuestión.

En el mismo sentido, la Regla 703 (B) de las de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 703 (B), dispone que *[e]l especial conocimiento, destreza, experiencia, adiestramiento o instrucción de una persona que es testigo pericial, podrá ser probado por cualquier evidencia admisible, incluyendo su propio testimonio*. Además, la Regla 702 de las de Evidencia, *supra*, establece que:

El valor probatorio del testimonio dependerá, entre otros, de:

- (a) Si el testimonio está basado en hechos o información suficiente;
- (b) si el testimonio es el producto de principios y métodos confiables;
- (c) si la persona testigo aplicó los principios y métodos de manera confiable a los hechos del caso;
- (d) si el principio subyacente al testimonio ha sido aceptado generalmente en la comunidad científica;
- (e) las calificaciones o credenciales de la persona testigo, y
- (f) la parcialidad de la persona testigo.

Por otra parte, aunque reiteremos, la moción de sentencia sumaria podrá estar fundada en declaraciones juradas u otra prueba –admisible en evidencia– donde establezca los **hechos esenciales y pertinentes** sobre los cuales no hay controversia sustancial. Reglas. 36.1 y 36.2 de las de Procedimiento Civil, *supra*.

Sobre el planteamiento de la apelante de que el perito de la apelada no fue calificado como tal, no debemos perder de perspectivas que estamos ante la evaluación de documentos que acompañan una solicitud de sentencia sumaria, es decir, se ha de mantener la óptica del instrumento procesal o mecanismo evaluado, que responde a su propia dinámica y no

es el juicio plenario. En armonía, nos compete atenernos al examen de los documentos que obran en el expediente y fueron utilizados para la consideración de la petición de sentencia sumaria.

Tras un examen minucioso de ambos informes, particularmente el del Dr. Franceschini, de la transcripción de la deposición del Dr. Lladó, del Dr. Douglas Romero Villaveitía y de la apelante, concluimos que estos documentos son suficientes para sostener la determinación de hecho en controversia. Ello aun partiendo del reconocimiento de que el perito psiquiatra de la apelante fue depuesto y que, en dicha deposición, además de autenticar su informe¹⁴, realizó declaraciones sobre éste bajo juramento.

Ahora bien, el informe del perito de la apelada, cuya opinión pericial fue acogida por TPI, también goza de garantías de confiabilidad. Es fundamental señalar que, al realizar su informe, el Dr. Franceschini utilizó una serie de documentos que el Dr. Lladó omitió¹⁵. Más aun, las opiniones del perito de la apelada se basan, y, así se expresa detalladamente en el propio informe, en el expediente médico de la apelante. Asimismo, los detalles del referido expediente médico expresados en el informe del Dr. Franceschini surgen de la transcripción de la deposición del psiquiatra de la apelante, el Dr. Romero Villaveitía.¹⁶

A pesar de lo dicho, juzgamos que la determinación de hecho del TPI que se basó en el informe pericial del Dr. Franceschini, no tiene el peso que le asigna la apelante a la determinación final del caso, en tanto no desvirtúa las bases esenciales por las que se decidió desestimar la causa de acción. A fin de cuentas, como elaboramos inicialmente, somos del

¹⁴ Véase, Apéndice III, Deposition del Dr. Lladó, pág. 1838.

¹⁵ A saber, el Dr. Franceschini utilizó: (1) Querrela; (2) Contestación a la Querrela; (3) Expediente psiquiátrico del Dr. Romero Villaveitía; (4) Deposition del Dr. Romero Villaveitía; (5) Deposition de Vanessa Nieves Sánchez, entre otros. Véase, Apéndice II, págs. 1513-1514.

¹⁶ Véase, Apéndice I, Deposition del Dr. Romero Villaveitía, págs. 776, lin. 6-23; 777, lin. 3 y 12; 778, lin. 6-16; 782, lin. 19 y 22-24; 784, lin. 17-21; 786, lin. 9-22; 786-787; 788, lin. 8-10; 789, lin. 13-25; 790, lin. 3-21; 791, lin. 18-25; 792, lin. 19-25; 793, lin. 1-18.

criterio de que la parte apelante no probó cómo sus condiciones médicas preexistentes limitaban sustancialmente su desempeño laboral para establecer un caso prima facie de discrimen por razón de impedimento, según requerido por la Ley Núm. 44 y su jurisprudencia interpretativa, asunto que descansaba en la prueba documental que pudiera aportar, sin necesaria atención al perito de UBS. La causa de acción instada por la apelante bajo la Ley Núm. 44, *supra*, no requiere que las condiciones incapacitantes o impedimentos sean ocasionados por el empleo, por el contrario, el estatuto protege a aquellas personas que tengan un historial previo de esa condición. Art. 1 (d) de la Ley Núm. 44, 1 LPRA sec. 501 (d). Tampoco resulta determinante el informe pericial que impugna la apelante con relación a nuestra determinación de que no solicitó a UBS un acomodo razonable.

En definitiva, no se cometieron los errores señalados, coincidimos con el resultado alcanzado por el foro primario al evaluar la petición de sentencia sumaria presentada por la apelada, de modo que se impone sostener el dictamen apelado.

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la sentencia apelada.

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

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