

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

Angélica M. Rojas
Pantoja

Apelante

vs.

May's Ochoa

Apelada

KLAN202000478

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Bayamón

Sobre: Reclamación
de Despido por
Represalias y
Discrimen por
Discapacidad Bajo
Proceso Sumario de
la Ley 2

Civil Núm.:
BY2018CV00187
(703)

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rivera Colón y el Juez Adames Soto.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de octubre de 2020.

Comparece la señora Angélica M. Rojas Pantoja (Sra. Rojas Pantoja), mediante recurso de apelación. Solicita que revisemos la Sentencia dictada el 8 de abril de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI). Mediante su dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la moción de desestimación al amparo de la Regla 39.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. R. 39.2, presentada por Mays Ochoa, Inc. (Mays Ochoa), desestimando con perjuicio la causa de acción de discrimen por razón de impedimento y represalias.

Examinadas las comparencias de las partes, procedemos con la disposición del presente recurso.

-I-

Los hechos que dan inicio a la presente controversia surgen cuando el 4 de mayo de 2018 la Sra. Rojas Pantoja presentó una

Número Identificador

SEN2020 _____

Querrela contra Mays Ochoa de represalias en virtud de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194, conocida como la Ley de Represalias, y de discrimen por impedimento bajo la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 29 LPRA sec. 501. La apelante se acogió al procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA secs. 3118-3132.

En la querrela, alegó que laboró en Mays Ochoa como empleada a tiempo indeterminado, hasta que el 3 de mayo de 2017 fue despedida ilegalmente por haber presentado una queja interna en contra de la señora Naisy Nieves Viruet. Además, sostuvo que padecía de una condición de salud y su patrono nunca realizó un esfuerzo para proveerle un acomodo razonable. Por ambas causas de acción, solicitó una compensación total de \$270,000 por los daños y angustias mentales sufridas, más los salarios y beneficios dejados de devengar.

Por su parte, el 25 de junio de 2018, Mays Ochoa interpuso su Contestación a la Querrela. Allí, aceptó que la Sra. Rojas Pantoja fue despedida de su empresa, pero alegó que su despido estuvo motivado por la negativa de la apelante de cumplir con una regla de la compañía, de la que tenía conocimiento y le fue entregada por escrito. Señaló que el día del despido, a la Sra. Rojas Pantoja le fue entregado un cheque por la cantidad de \$4,461.54 como indemnización. Sobre las alegaciones de que fue despedida por haber presentado una queja contra la Sra. Naisy Nieves Viruet, argumentó que esto era falso, pues dicha comunicación surgió el 11 de mayo de 2016 y el despido ocurrió en mayo de 2017. Asimismo, señaló que durante el tiempo que la apelante fue su empleada, nunca notificó que padecía alguna condición que limitara su desempeño diario. Finalmente, expuso

que la Sra. Rojas Pantoja no había podido establecer un caso *prima facie* de represalias o bajo la Ley 44, *supra*, por lo que procedía la desestimación de la reclamación.

Luego de varios trámites procesales, se celebró juicio los días 22 y 23 de enero de 2020. El juicio comenzó con la presentación de prueba de la parte apelante. Una vez dicha parte culminó su turno de prueba, Mays Ochoa presentó una solicitud de desestimación al amparo de la Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil, *supra*, pues la apelante no había presentado prueba suficiente para establecer un caso *prima facie* de discrimen por razón de impedimento ni de represalias.

Evaluada las alegaciones de ambas partes, el 8 de abril de 2020 el TPI dictó la Sentencia apelada, mediante la cual declaró Ha Lugar la solicitud de desestimación al amparo de la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil, *supra*, presentada por Mays Ochoa.¹ Así, el foro primario formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. *La querellante laboró en la empresa de la parte querellada como empleada a tiempo indeterminado en la posición de Oficial de Servicios al Cliente desde el 17 de agosto del 2015.*

2. *La querellante fue despedida de su empleo el 3 de mayo del 2017.*

3. *Al iniciar su empleo en Mays Ochoa, la querellante ocupaba el puesto de Representante de Servicio al Cliente.*

4. *Mientras fue empleada de Mays Ochoa, la querellante solicitó y utilizó tiempo de su licencia de enfermedad y tiempo sin paga para visitar a sus médicos y recibir tratamiento médico.*

5. *Los días 3 y 4 de mayo de 2016 la querellante anotó y firmó el "Informe de Asistencia" indicando el uso de dos días (16 horas) de licencia de enfermedad.*

6. *Con relación a sus ausencias de los días 3 y 4 de mayo de 2016 la querellante presentó un certificado médico expedido el 2 de mayo de 2016 por la Dra. Anisha Miranda Miranda del Centro de Servicios Médicos de Levittown autorizando a la querellante a regresar al trabajo el día 5 de mayo de 2016.*

¹ Apéndice del escrito de apelación, págs. 93-106.

7. La Dra. Anisha Miranda Miranda anotó como razón para descanso el código "J0110".

8. El código de diagnóstico "J0110" se refiere a sinusitis frontal aguda según el "ICD 10- CM Official Guidelines for Coding and Reporting".

9. La Dra. Anisha Miranda Miranda era para el 2 de mayo de 2016 y es al presente médico generalista.

10. El 5 de agosto de 2016 la querellante anotó y firmó el "Informe de Asistencia" indicando el uso de ocho horas de licencia por enfermedad.

11. Con relación a su ausencia del 5 de agosto de 2016 la querellante presentó certificado médico expedido en esa misma fecha por la Dra. Yanira Medina.

12. El certificado médico con fecha del 5 de agosto de 2016 no tiene diagnóstico alguno.

13. La Dra. Yadira Medina es y era para el 5 de agosto de 2016 Médico Generalista.

14. El 6 de septiembre de 2016 la querellante anotó y firmó el "Informe de Asistencia" indicando el uso de dos horas de licencia por enfermedad para "cita médica fisiatra después de las 3pm".

15. Los días 13 y 14 de octubre de 2016 la querellante anotó y firmó el "Informe de Asistencia" indicando el uso de dos días (16 horas) de licencia por enfermedad.

16. Con relación a sus ausencias de los días 13 y 14 de octubre de 2016 la querellante presentó certificado médico expedido el 13 de octubre de 2016 por la Dra. Yadira Medina del Centro de Servicios Médicos de Levittown en el cual se indica que la querellante podía regresar a trabajar el día 15 de octubre del 2016.

17. El certificado médico del 13 de octubre de 2016 no indica diagnóstico.

18. El 15 de diciembre de 2016 la querellante anotó y firmó el "Informe de Asistencia" indicando el uso de dos horas de licencia por enfermedad para "cita médica (fisiatra)".

19. El 9 de enero de 2017 la querellante anotó y firmó el "Informe de Asistencia" que tomó 4 horas de licencia por enfermedad para asistir a una cita médica.

20. El 26 de enero de 2017 la querellante anotó y firmó el "Informe de Asistencia" que tomó 4 horas de licencia por enfermedad para asistir a una cita médica.

21. Los días 13, 18 y 24 de enero de 2017 la querellante anotó y firmó en el "Informe de Asistencia" que había estado en terapia para la espalda.

22. Los días viernes 10 y lunes, 13 de febrero de 2017 la querellante anotó y firmó en el “Informe de Asistencia” ausencia con “certificado médico”.

23. Con relación a sus ausencias de los días 10 y 13 de febrero de 2017 la querellante presentó certificado médico expedido el 9 de febrero de 2017 por el Dr. Luis A. París Rivera del Centro de Servicios Médicos de Levittown en el cual se indica descanso en casa con autorización médica para regresar al trabajo el día 14 de febrero de 2017.

24. El 7 de marzo de 2017 la querellante anotó y firmó el “Informe de Asistencia” indicando ausencia de dos horas por cita médica.

25. Los días 20 y 21 de marzo de 2017 la querellante anotó y firmó el “Informe de Asistencia” uso de licencia por enfermedad.

26. Con relación a las ausencias de los días 20 y 21 de marzo de 2017 la querellante presentó certificado médico expedido el 20 de marzo de 2017 por la Dra. Anisha Miranda Miranda del Centro de Servicios Médicos de Levittown en el cual se indicaba descanso y autorización para regresar al trabajo el 22 de marzo de 2017.

27. El certificado médico del 20 de marzo de 2017 indica código de diagnóstico “M542”.

28. El código de diagnóstico “M542” se refiere a cervicalgia o dolor cervical según el “ICD 10-CM Official Guidelines for Coding and Reporting”.

29. El 24 de marzo de 2017 la querellante anotó y firmó el “Informe de Asistencia” haber llegado tarde a su trabajo porque las “pastillas de espasmo me tenían muy ‘soñolienta’ para conducir.”

30. El 28 de marzo de 2017 se llevó a cabo una reunión dirigida por la Gerente General, Sarah Viruet en la que estaban presentes la Sra. Keyla Cruz, Supervisora del Departamento de Servicio al Cliente, la Sra. Evelyn Olivencia, Departamento de Recursos Humanos y la querellante, en la cual se le ofreció a esta última promoverla como Representante de Servicio al Cliente del Área Farmacéutica.

31. Con la promoción como Representante de Servicio al Cliente del Área Farmacéutica la querellante recibió un aumento de salario.

32. El 28 de abril del 2017 Recursos Humanos de la parte querellada le remitió una comunicación electrónica a varios empleados de la parte querellada – incluyendo a la querellante- que poseían celulares personales.

33. La comunicación electrónica del 28 de abril del 2017 tenía el propósito divulgar un memo de la misma fecha, relacionado a la adopción de una nueva política sobre el

uso de celulares en el espacio de trabajo, por virtud de la cual el personal de Mays Ochoa debía colocar sus celulares personales en una caja ubicada en la oficina de Recursos Humanos de la empresa.

34. El memo del 28 de abril de 2017 advertía que el incumplimiento de la nueva política conllevaría medidas disciplinarias, que podían incluir la separación permanente del empleo.

35. La referida política de personal comenzó a regir el 1 de mayo del 2017.

36. El 3 de mayo del 2017 la [Sra.] Sarah Viruet le llamó la atención a la querellante indicándole que debía entregar el celular, sobre lo cual esta le indicó a la Sra. Viruet que había decidido dejar su celular en su automóvil.

37. Posteriormente, el 3 de mayo del 2017 la querellante recibió de la querellada una carta de despido y un cheque por la cantidad de \$4,461.54, correspondiente a la mesada.

Asimismo, el foro primario determinó que los siguientes hechos fueron probados en el juicio en su fondo:

1. La querellante Angélica M. Rojas Pantoja tiene 33 años, es casada y actualmente trabaja en servicio al cliente de Banco Popular de Puerto Rico desde el 4 de febrero de 2019. Es estudiante de Derecho, cursando su último año en la Universidad Interamericana.

2. La Querellante fue empleada de Mays Ochoa desde el 3 agosto de 2015 hasta el 3 de mayo de 2017 cuando fue despedida. En la compañía comenzó como servicio al cliente “in house” de productos industriales y panadería. Antes de ser despedida estaba en el área de servicio al cliente sobre fármacos.

3. La supervisora inmediata de la Querellante era Keila Cruz.

4. El salario por hora de la Querellante era de \$9.60 más el bono de Navidad y el plan médico.

5. Desde septiembre de 2015 la Querellante comenzó a notar una rivalidad entre unas compañeras de trabajo (Naisy Nieves Viruet y Estela Sánchez) y ella. La Querellante expresó que estas empleadas le hacían comentarios sobre ella a clientes que atendía la Querellante, que le daban las órdenes “mal”. Expresó que esta “situación” siguió escalando y que le notificó su saber a la supervisora, quien le informó que las ignorara.

6. Para el mes de octubre de 2015 solicitó una reunión con la supervisora Keila Cruz pero no quería que se enteraran sus compañeras de trabajo porque temía

represalias. Las compañeras de trabajo a las que hace referencia la Querellante no son supervisoras de ésta.

7. El 27 de mayo de 2016 solicitó una reunión por correo electrónico a la Directora de Recursos Humanos Evelyn Olivencia por un incidente que ocurrió con la compañera de trabajo Naisy Nieves. Ese día la Sra. Nieves atiende una llamada y le dice que es un cliente para la Querellante, se lo dice de mala gana y que ella lo va a atender.

8. La Querellante informó que luego de ese día había tensión y que unos días después, el 3 de junio de 2016 hubo otro incidente con Naisy Nieves y Estela. El teléfono estaba sonando y no se atendía el mismo, y la Querellante le dice a Estela que atienda la llamada. La Sra. Nieves le gritó a la Querellante, y se gritaron las tres. Estela le informó a la Querellante que iría a Recursos Humanos. Ese mismo día fueron citadas las tres empleadas a la oficina de Recursos Humanos a reunirse con la Sra. Olivencia y la Sra. Cruz, supervisora inmediata. En dicha reunión se les exhortó a las tres empleadas a dejar a un lado a las diferencias y a enfocarse en las metas de sus trabajos. La Querellante se comprometió a lo anterior.

9. Relacionado a dicho incidente no se tomaron medidas disciplinarias en contra de ninguna de las empleadas ni de la Querellante.

10. Mientras trabajó en Mays Ochoa nunca fue amonestada o disciplinada.

11. En enero de 2017 acudió a donde la psiquiatra Dra. Carmen Brito donde obtuvo un diagnóstico de ansiedad y pánico, además le recetaron medicamentos. Dijo que tenía ansiedad y problemas para concentrarse. Pero aun cuando le daban ataques de ansiedad en horas de trabajo se podía aguantar, y que los episodios sucedían luego de horas laborables.

12. Luego de recibir el diagnóstico sobre trastorno de ansiedad se lo informó a sus supervisora Keila Cruz y que una semana después se reunió con la Directora de Recursos Humanos para informarle. No supo precisar fechas de cuándo ocurrieron estas reuniones.

13. La Querellante no obtuvo certificación alguna de su psiquiatra para un acomodo razonable ni tampoco lo solicitó al patrono. Aun cuando sí obtuvo una certificación de su siquiatra sobre acomodo razonable para su centro de estudios (Facultad de Derecho-UIPR).

14. La Querellante reportaba sus salidas por razones de enfermedad a la supervisora inmediata Keila Cruz. Hay varios certificados médicos relacionados a sus ausencias, ninguno de los certificados médicos se refiere a la condición emocional aludida por la Querellante. Los certificados médicos fueron expedidos por médicos generalistas entre los meses de diciembre 2016 y marzo 2017.

15. La Querellante no le informó al patrono que alguna ausencia o tardanza estuviera relacionada a su condición emocional en los registros de horas.

16. El 28 de marzo de 2017 en una reunión con la gerente general y la supervisora inmediata de la Querellante se le brindó la oportunidad a ser ascendida a Representante de Servicio al Cliente del Área Farmacéutica. Esto conllevó un aumento en salario.

17. El 28 de abril de 2017 la compañía envió un correo electrónico a la Querellante y todos los empleados con la norma sobre el uso de los teléfonos celulares personales en horario de trabajo. Antes de “ponchar” en el turno había que entregar el teléfono celular y guardarlo en una caja plástica. Se les apercibió que el incumplimiento con dicha norma podría conllevar medidas disciplinarias. Esta norma entraría en vigor el 1 de mayo de 2017.

18. El 1 de mayo de 2017 la Querellante leyó el Manual del Empleado y las normas de trabajo y este primero dice que el uso del teléfono celular está prohibido debe estar guardado y en modo de silencio. El mismo puede ser usado en el periodo de tomar alimentos.

19. La Querellante entendió que entregar su teléfono era una invasión a su privacidad y que dejó su teléfono celular en su auto. La Querellante no estaba de acuerdo con dicha norma.

20. El 1 de mayo de 2017 la Sra. Olivencia pasó por los escritorios de los empleados y al acercarse al escritorio de la Querellante, esta última le informó que no iba a guardar su teléfono celular en la caja de la oficina de Recursos Humanos, que había dejado su teléfono en su vehículo.

21. El 3 de mayo de 2017 la Sra. Sarah Viruet, Gerente General de Mays Ochoa pasó por el área de trabajo de la Querellante, y se sentó en una silla al lado de ésta. La Sra. Viruet le dijo a la Querellante que tenía que cumplir con la política sobre dejar el teléfono celular en la oficina de Recursos Humanos. La Querellante le contestó a la Sra. Viruet que no estaba de acuerdo con la norma de trabajo sobre celulares. Añadió que debería enmendar el Manual de Empleados. La Sra. Viruet se molestó por lo expresado por la Querellante y le dijo que mirara a ver qué iba a hacer porque su abogada le dijo que eso se podía a hacer (refiriéndose a la norma de trabajo).

22. La Sra. Viruet se paró del asiento, se dirigió a la supervisora Keila Cruz y le dijo “sorry Keila.”. La Querellante expresó en el juicio que en ese momento supo que algo “malo” iba a pasar. Entendía que por esa razón la iban a despedir.

23. La Querellante tenía una bitácora, parecido a un diario, donde ella anotaba las situaciones ocurridas en

el área de trabajo y entre estas situaciones anotó lo que pasó el 3 de mayo de 2017. Anotaba también sus ausencias.

24. El 3 de mayo de 2017 a las 5:00 p.m. la Querellante fue despedida y le entregaron el cheque correspondiente a la mesada por la cantidad de \$4,461.54.

25. En la bitácora la Querellante anotó varios asuntos, conversaciones e incidentes ocurridos sin embargo no hay anotación alguna sobre sus alegaciones a discrimen por impedimento. Tampoco hizo anotaciones sobre su condición emocional.

En síntesis, el TPI resolvió que la prueba presentada por la Sra. Rojas Pantoja no había podido demostrar que su condición de ansiedad le hubiera afectado su desempeño laboral o sus funciones. Añadió que su despido correspondía a un intercambio entre la apelante y la Gerente General de la compañía sobre la política de uso de los teléfonos celulares personales en horas de trabajo. Por lo que, no se configuró un caso *prima facie* de discrimen por razón de impedimento. En cuanto a la causa de acción de represalias, determinó que tampoco se había podido probar un caso *prima facie* sobre esta causa de acción, ya que no se probó que la Sra. Rojas Pantoja hubiera incurrido en una actividad protegida. Por lo que, el foro primario desestimó con perjuicio ambas causas de acción, dejando sin efecto la vista de continuación del juicio en su fondo.

Inconforme, el 15 de julio de 2020 la Sra. Rojas Pantoja compareció ante este Tribunal de Apelaciones mediante el presente recurso de apelación y le imputó al TPI la comisión del siguiente error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, al haber desestimado perentoriamente las reclamaciones de la apelante sin que la parte apelada hubiera presentado prueba para refutar la prueba incontrovertida presentada durante la vista efectuada.

El 19 de octubre de 2020, Mays Ochoa compareció ante este Foro mediante un escrito titulado “Alegato en Oposición a la Apelación”.

-II-

-A-

La Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil, *supra*, regula la desestimación de una reclamación por insuficiencia de prueba, disponiendo lo siguiente:

(c) Después que la parte demandante haya terminado la presentación de su prueba, la parte demandada, sin renunciar al derecho de ofrecer prueba en caso de que la moción sea declarada “sin lugar”, podrá solicitar la desestimación fundándose en que bajo los hechos hasta ese momento probados y la ley, la parte demandante no tiene derecho a la concesión de remedio alguno. El tribunal podrá entonces determinar los hechos y dictar sentencia contra la parte demandante, o podrá negarse a dictar sentencia hasta que toda la prueba haya sido presentada. A menos que el tribunal lo disponga de otro modo en su orden de desestimación, una desestimación bajo esta Regla 39.2 y cualquier otra desestimación, excepto la que se haya dictado por falta de jurisdicción o por haber omitido acumular una parte indispensable, tienen el efecto de una adjudicación en los méritos.

La presentación de una moción al amparo de la Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil, *supra*, conocida como una moción contra la prueba o *non-suit*, faculta al tribunal a que, luego de la presentación de la prueba por la demandante, pueda aquilatar la misma y formular su apreciación de los hechos, según la credibilidad que le haya merecido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 916 (2011). “[L]e corresponde al tribunal determinar si la prueba presentada por la parte demandante es suficiente por si misma para satisfacer los requisitos de su particular causa de acción.” *Íd.* En caso de que el tribunal le albergue duda, deberá requerirle al demandado que presente su caso.

La desestimación bajo la Regla 39.2 (c) de Procedimiento civil, *supra*, se da en contra de la prueba, por lo que la decisión del

tribunal dependerá de su apreciación de la prueba presentada. Se trata de una decisión que descansa en la sana discreción del tribunal. *Díaz v. Tribunal Superior*, 93 DPR 79, 83 (1966). No obstante, dada la gravedad de una desestimación de la causa de acción, los tribunales deben ser cuidadosos al atender una moción al amparo de la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil, *supra*, pues conlleva el final de la reclamación de un demandante y de su día en corte. *Íd.* Aunque se ha reconocido en nuestro ordenamiento que los tribunales apelativos no intervendremos con la apreciación de la prueba hecha por los foros de instancia en ausencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto, ello no significa que exista inmunidad frente a la función revisora. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, citando a *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26, 36 (1996); *Monllor v. Soc. de Gananciales*, 138 DPR 600, 610 (1995).

-B-

La Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, mejor conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRA sec. 194, se aprobó con el fin de conferirle una herramienta a los trabajadores en contra de posibles actos de represalias por parte de los patronos, motivadas por el ofrecimiento de algún testimonio o alguna información ante ciertos foros. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 669 (2017); *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 136 (2013). En su Art. 2(a), se establece que

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. 29 LPRa sec. 194a.

Para compeler al cumplimiento de sus disposiciones, la propia ley crea una causa de acción a favor de los empleados. Un empleado podrá establecer un caso de represalias en contra de su patrono mediante dos vías. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra.* Sobre ello, el Art. 2 (c) dispone lo siguiente:

(c) 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 esta ley 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. 29 LPRa sec. 194a.

Bajo el primer esquema probatorio, el empleado debe valerse de evidencia directa o circunstancial para probar una violación de la ley. En el segundo, **el empleado puede establecer un caso prima facie de represalias demostrando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado.** Véase 29 LPRa sec. 194a(c); *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra; Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445-446 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 (2011).

Para demostrar que un caso *prima facie* de represalias, el empleado debe demostrar que su patrono tomó una acción adversa y que existe un nexo causal entre dicha acción y el ejercicio de la actividad protegida. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra; Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). La relación causal puede establecerse mediante un criterio de proximidad temporal. “[S]e puede configurar un caso prima facie de represalias estableciendo que la acción adversa ocurrió al "poco

tiempo" del empleado haber participado en la actividad protegida.”

Íd. Sin embargo, en aquellos casos en que la proximidad temporal no sea el factor más adecuado para establecer una relación de causalidad, el empleado puede recurrir a cualquier otra evidencia que obre en el expediente y que tienda a demostrar la existencia de un nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a la pág. 400.

Una vez el empleado cumpla con dicho peso probatorio, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima, no discriminatoria para el despido. El empleado, por su parte, deberá demostrar que dicha razón alegada por el patrono es un mero pretexto para despedirlo. 29 LPRA sec. 194 (a) y (c); *Rivera Mendéndez v. Action Service Corp., supra*, a la pág. 445.

Para determinar si existe o no un caso de represalias al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, debe considerarse si: (1) el empleado fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) si existió un patrón de conducta antagonista en contra del empleado; (3) si las razones articuladas por el patrono, para fundamentar su acción adversa, están plagadas de inconsistencia; o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el nexo causal. *Rivera Menéndez v. Action Services, supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a las págs. 397-398.

-C-

La Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, mejor conocida como la Ley para prohibir el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales y sensoriales, (Ley Núm. 44), 1 LPRA sec. 501, se adoptó con el objetivo de garantizar la igualdad en circunstancias donde las 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. Depto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009).

En particular, el Art. 1 (d) define a la persona con impedimento físico, mental o sensorial como aquella “con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral [...] y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin acomodo razonable”. 1 LPRC sec. 501. A los fines de proteger al empleado que tiene el impedimento, el Art. 5 de la Ley Núm. 44 prohíbe que las instituciones públicas como las empresas privadas ejerzan, pongan en vigor o usen procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo, contra personas con algún tipo de impedimento físico, mental o sensorial. Esta prohibición de discrimen se extiende desde la etapa de reclutamiento hasta los diferentes términos, condiciones y privilegios de empleo, entre los que se encuentran la compensación, los beneficios marginales y las facilidades de acomodo razonable. 1 LPRC sec. 505; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, supra*, págs. 683-684.

En cuanto al acomodo razonable, la ley establece que el patrono está obligado a realizar aquellos acomodados en el lugar de trabajo que permitan a las personas discapacitadas ejercer sus funciones de empleo al máximo de su productividad. 1 LPRC sec. 507a. El acomodo requerido consiste en “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”. 1 LPRC sec. 501 (b). Solo se eximirá a un patrono del cumplimiento de proveer al empleado un acomodo razonable cuando pueda demostrar que tal acomodo representará un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la compañía. 1 LPRC sec. 507a; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, supra*, a la pág. 685.

El Art. 13 de la Ley Núm. 44, incorporó los remedios y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para el empleado discriminado por motivo de su impedimento. 1 LPRC sec. 511; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, supra*, a las págs. 686-687. Así que, para que un patrono quede obligado a proveer acomodo razonable al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 44, *supra*, el empleado tiene que demostrar, primero, que es una persona con impedimento según lo define la ley, y segundo, 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, 386 (1999).

-III-

La Sra. Rojas Pantoja arguye que erró el TPI al desestimar la demanda, ya que en la vista de juicio se logró probar que había sido despedida como un acto de represalia, por haber presentado una reclamación interna contra su compañera de trabajo y por haberse quejado de la implementación de una nueva norma reglamentaria. Añade que la parte apelada tenía conocimiento de su condición de salud y desde ese momento debió indagar si la Sra. Rojas Pantoja necesitaba un acomodo razonable mediante una reubicación y/o cambio en sus responsabilidades diarias. Señala que la prueba documental y testifical presentada en juicio se demostró un caso *prima facie* de discrimen por impedimento y represalias.

Por su parte, el apelado alega que la Sra. Rojas Pantoja no pudo aportar prueba que demostrara que había ofrecido o intentado ofrecer un testimonio ante el foro legislativo, administrativo o judicial, o en los procedimientos internos de Mays Ochoa o ante cualquier empleado con una posición de autoridad. Añade que ninguna de las quejas sobre las cuales la apelante presentó prueba constituyen una actividad protegida bajo la Ley

115, *supra*. Señala que, de encontrarse que la apelante incurrió en una de las actividades protegidas, lo cual niega, no se demostró el nexo causal entre el despido y la actividad protegida que alega haber realizado. Asimismo, expuso que la apelante no había podido demostrar que sufriera alguna condición que la limitara sustancialmente, y que los registros sobre las tardanzas y ausencias en el trabajo no estaban relacionados con la condición emocional que alegaba sufrir. Así que, la apelante no demostró que existía un nexo causal entre su despido y que el patrono se negara a concederle un acomodo razonable. Por lo que, procedía la desestimación de la reclamación.

Según adelantamos, un empleado podrá establecer una causa de acción al amparo de la Ley 115, *supra*, contra su patrono mediante dos vías, a saber: 1) probar la violación mediante evidencia directa; o 2) establecer un caso *prima facie* de represalias. 29 LPRA sec. 194a. En el segundo caso, el empleado debe demostrar que participó de una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado. Además, deberá probar que su patrono tomó una acción adversa y que existe un nexo causal entre dicha acción y el ejercicio de la actividad protegida. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra*. Conforme a las determinaciones de hechos efectuadas por el foro primario en el presente caso, las cuales no fueron refutadas por ninguna de las partes, la Sra. Rojas Pantoja comenzó a trabajar en Mays Ochoa el 17 de agosto de 2015 como Oficial de Servicios al Cliente. Durante el mes de septiembre, la apelante comenzó a notar que existía alguna rivalidad entre ésta y sus compañeras Naisy Nieves Viruet y Estela Sánchez. En octubre del mismo año, solicitó una reunión con su supervisora, la señora Keila Cruz, para informar sobre las diferencias con sus compañeras. Más tarde, el 27 de mayo de 2016 solicitó una reunión con la Directora de

Recursos Humanos, la señora Evelyn Olivencia, por un incidente ocurrido con su compañera de trabajo Naisy Nieves. El 3 de junio de 2016 ocurrió otro incidente entre la apelante y sus compañeras Naisy Nieves y Estela Sánchez, por el que fueron citadas a la Oficina de Recursos Humanos a una reunión con la Sra. Keyla Cruz y la Sra. Evelyn Olivencia. Por estos hechos no se tomaron medidas disciplinarias en contra de la apelante.

Posteriormente, el 28 de abril de 2017 la parte apelada envió un memo mediante correo electrónico a todos sus empleados sobre las nuevas normas sobre el uso de celulares en el área de trabajo, la cual entraría en vigor el 1 de mayo de 2017. El memo advertía que incumplimiento con la nueva política interna conllevaría medidas disciplinarias, las cuales podrían incluir la separación del empleo. Así las cosas, el 3 de mayo de 2017 la apelante documentó en una bitácora, donde escribía todo lo relacionado a su trabajo, lo siguiente:²

Sarah Viruet bajó casi a las 4:00 pm[,] se sienta en la silla al lado de mi escritorio [y] me dice:

Ella: Necesito tu cooperación con lo de los celulares. Desde mañana debes entregarlo. Yo no puedo permitir [que] por [una] empleada me formen un boicot con esto.

Yo: Con todo respeto[,] pero el manual especifica [que] no se puede tener el cel[ular] en el área de trabajo y al momento mi cel[ular] estaba en mi carro y mi carro no contaba como un área de trabajo.

Ella: (En un tono alto) Yo tengo una abogada laboral y ella me dijo que lo podía hacer.

Yo: Si[,] pero el derecho debe ser específico y se debe entonces arreglar el manual del empleado para q[ue] incluya todas las áreas del edificio y estacionamiento.

Ella: Lo podemos hacer.

Yo: Sabes que estudio derecho.

Ella: (En tono alto y molesta). Yo lo sé.

² Apéndice del escrito de la parte apelada, a las págs. 16-18.

Yo: Entonces entiendes que por lo que estudio mi deber es defender el derecho de todos y debo empezar por el mío.

Ella: (En tono alto). Mi abogada laboral dijo que puedo hacerlo.

Yo: Lo puedo entregar[,] pero voy a orientarme. Ahora mismo no está en mi área laboral.

Ella: Si sigues con esto voy a tener que cambiar mi forma de ser contigo.

Yo: (pasmada) Ok.

Ella[,] ya parada a lo último[,] se había levantado de la silla en un lenguaje corporal defensivo. Y luego camina hacia la oficina de Keila[,] se para en la entrada y le dice sorry. Y luego suben a reunirse arriba.

Entiendo [que] tomó la decisión del despido injustificado desde antes de levantarse de la silla al lado de mi escritorio.

El mismo día, la apelante recibió una carta de despido y un cheque por la cantidad de \$4,461.54 correspondiente a la mesada. Como vimos, las circunstancias que rodearon el despido de la Sra. Rojas Pantoja no constituyen un despido en represalias. Aquí, la apelante objetó una medida interna de la compañía, hecho por el que fue despedida. Recordemos que la Ley 115, *supra*, reconoce como una actividad protegida “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 intenta ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad”. 29 LPRa sec. 194a. El intercambio entre la apelante y la Gerente General Sarah Viruet no constituyen una actividad protegida bajo la Ley 115, *supra*, por lo que el despido no estuvo motivado por represalias. En vista de que no existe un nexo causal entre la acción del despido y el ejercicio de la actividad protegida, resolvemos que la apelante no pudo demostrar un caso *prima facie* de represalias.

En cuanto a las alegaciones de la apelante de que fue despedida por presentar una queja en contra de su compañera Naisy Nieves, ésta no pudo probar el elemento de proximidad. La apelante debía demostrar que la acción adversa ocurrió al poco tiempo de haber participado en la actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*. Sin embargo, la aparente rivalidad entre la Sra. Rojas Pantoja y su compañera Naisy Nieves surgen a casi un año antes de su despido, por lo que no existe una proximidad entre la acción adversa y la alegada queja que la Sra. Rojas Pantoja presentó contra su compañera de trabajo. Por lo que, bajo estas circunstancias, la apelante tampoco pudo probar un caso *prima facie* de represalias.

Ahora bien, nos corresponde determinar si la Sra. Rojas Pantoja notificó a su patrono sobre su condición de salud y si era merecedora de un acomodo razonable para cumplir con las funciones de su empleo. Conforme a la Ley 44, *supra*, se considera como una persona con impedimento aquella que padece de un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su desempeño laboral y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de su trabajo con o sin acomodo razonable. En cuanto al acomodo razonable, la ley obliga a un patrono a realizar aquellos acomodados en el lugar de trabajo que permitan a las personas discapacitadas ejercer sus funciones de empleo al máximo de productividad. 1 LPRA sec. 507a. En la presente controversia, la Sra. Rojas Pantoja solicitó y utilizó tiempo de su licencia de enfermedad entre los años 2016 a 2017. En enero de 2017 fue diagnosticada con trastorno de ansiedad y pánico, para lo que le recetaron medicamentos. Señaló en el juicio que no sufrió ningún ataque de ansiedad en el trabajo y los episodios surgían luego de horas laborables. Dicha condición fue notificada al patrono a través de la Sra. Keila Cruz y de la

Directora de Recursos Humanos, pero la apelante no pudo precisar en que fecha ocurrieron estas reuniones. Según surge de los hechos estipulados por las partes, los cuales fueron acogidos por el foro primario en la Sentencia apelada, la apelante se ausentó a su empleo por enfermedad en varias ocasiones, pero ninguna de ellas estuvo relacionada con su condición de ansiedad y pánico. Tampoco se demostró que la condición que sufría le impedía realizar sus labores de manera efectiva, ya que ella aceptó que los episodios de ansiedad ocurrían fuera del trabajo. De otro lado, tampoco existe evidencia de que la Sra. Rojas Pantoja hubiera solicitado a Mays Ochoa un acomodo razonable para realizar sus funciones en el empleo. Siendo así, no albergamos duda de que actuó conforme a derecho el foro primario al desestimar la causa de acción de discrimen por impedimento al amparo de la Ley 44, *supra*, pues no existe una reclamación bajo dicho estatuto que justifique la concesión de un remedio.

A la luz de lo anterior, resolvemos que la apelante no pudo probar en la vista de juicio en su fondo ninguna causa de acción bajo la Ley 115, *supra*, de represalias ni bajo la Ley 44, *supra*, de discrimen por impedimento. Así que, aunque la parte apelada comenzara con su turno de prueba en la vista de juicio en su fondo, el resultado hubiera sido el mismo. En consecuencia, concluimos que la Sra. Rojas Pantoja carece de una causa de acción que justifique la concesión de un remedio y resolvemos que el TPI actuó conforme a derecho al desestimar con perjuicio ambas causas de acción al amparo de la Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil, *supra*.

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón.

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

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