

Estado Libre Asociado de Puerto Rico TRIBUNAL DE APELACIONES PANEL V		
NÉLIDA VELÁZQUEZ RIVERA QUERELLANTE-APELANTE V. HOPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO DE PUERTO RICO, INC.; COMPAÑÍA DE SEGUROS ABC QUERELLADA-APELADA	KLAN202100127	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Caso Núm. SJ2019CV01082 (901) Sobre: DISCRIMEN; REPRESALIAS; ACOMODO RAZONABLE; LEY NÚM. 45 18 DE ABRIL DE 1935; DAÑOS Y PERJUICIOS
Panel integrado por su presidente el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Brignoni Mártir y la Jueza Grana Martínez. Grana Martínez, Jueza Ponente SENTENCIA En San Juan, Puerto Rico, a 13 de mayo de 2021. Comparece la Sra. Nélide Velázquez Rivera (señora Velázquez Rivera o la apelante) y solicita la revocación de la sentencia emitida el 11 de enero de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, (TPI o foro primario), notificada el 12 de enero del corriente año. Mediante la referida Sentencia, el foro primario dictó sentencia sumaria a favor del Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico (Hospital Auxilio Mutuo o el apelado) y desestimó sumariamente las causas de acción de discrimen en el empleo, represalias, falta de acomodo razonable y daños y perjuicios, presentadas por la apelante en contra de su patrono, el Hospital Auxilio Mutuo. Por los fundamentos que exponemos a continuación, modificamos la Sentencia apelada.		

I

La señora Velázquez Rivera es enfermera graduada y trabaja en el Hospital Auxilio Mutuo en la Unidad de Intensivo Cardiovascular. La apelante sufre de enfermedad discogénica cervical y lumbar, radiculopatía cervical C6 en lado izquierdo, espasmo cervical crónico-recurrente y síndrome de túnel carpal bilateral. Además, la señora Velázquez Rivera fue operada de desprendimiento de retina y del tobillo izquierdo por fractura.

El 5 de octubre de 2012, la señora Velázquez Rivera presentó Querella sobre hostigamiento laboral en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Auxilio Mutuo, en la que alegó ser víctima de actos discriminatorios. Posteriormente, el 30 de septiembre de 2014, la señora Velázquez Rivera presentó Querella ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en la que solicitó acomodo razonable y el cese y desista del alegado trato hostil y discriminatorio por parte del Hospital Auxilio Mutuo.

Mediante comunicación fechada 16 de marzo de 2015, la señora Velázquez Rivera cursó *Reporte de Incidente y Represalias en Horas Laborables* a la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital Auxilio Mutuo. El 25 de marzo de 2015, la Dra. Ivonne Fraga Berríos certificó a la Sra. María Vega, que la señora Velázquez Rivera sufre de enfermedad discogénica cervical y lumbar, radiculopatía cervical C6 en lado izquierdo, espasmo cervical crónico-recurrente y síndrome de túnel carpal bilateral; que dichas condiciones se exacerban con la actividad física, por lo cual se le ha pedido acomodo razonable para evitar mover pacientes sin ayuda y evitar al máximo el esfuerzo. Certificó, además, que para el dolor que le generan dichas condiciones, como parte del tratamiento, la apelante utiliza los siguientes medicamentos: Lyrica 75mg, Neurontin 400mg, Zanaflex 4mg, Skelatin 800mg y Voltaren

75mg, que dichos medicamentos generan sueño y que, por ello, se debían evitar las guardias. Asimismo, la Dra. Ivonne Fraga Berríos recomendó que su paciente, la apelante, fuera reubicada en turnos fijos durante el día, para así maximizar el cumplimiento con su terapia y que su condición se pudiera estabilizar.¹

El 23 de junio de 2015, la apelante presentó a su patrono una certificación de un psiquiatra, en la que indica las razones por las cuales procedía un acomodo razonable.

El 4 de febrero de 2019, la señora Velázquez Rivera presentó Demanda sobre discrimen, represalias, falta de acomodo razonable y daños en contra de su patrono, el Hospital Auxilio Mutuo. En esencia, la señora Velázquez Rivera sostiene en la demanda que es una persona con impedimentos y/o limitaciones físicas conforme a la *Ley de Discrimen en el Empleo contra Personas con Impedimentos*, Ley Núm. 44-1985 y el *Americans with Disabilities Act*, 42 USC sec. 12112 y que el Hospital Auxilio Mutuo ha discriminado por ello, por lo que invoca la protección de la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, Ley Núm. 100-1959. Asimismo, sostiene que solicitó un acomodo razonable que le permitiera trabajar un turno fijo diurno y que su solicitud de acomodo no constituye una carga onerosa o indebida para el Hospital Auxilio Mutuo. En apoyo a su solicitud de acomodo razonable, la apelante presentó certificaciones médicas que evidencian su condición de salud. Señala, además, en la demanda, que le ofrecieron ubicarla en el área de Intensivo en Neumología, lo cual no constituye acomodo para sus condiciones, sino que las impactaría adversamente.

A grandes rasgos, la apelante alegó que viene sufriendo un patrón de acoso laboral y discrimen desde septiembre de 2011, por parte de su supervisora, Odalys Alfonso; que desde el año 2012 ha

¹ Véase página 124 del Apéndice de la Apelación.

solicitado acomodo razonable por las condiciones de salud que padece y que se le ha negado el mismo, a pesar de haber presentado certificaciones de médicos privados y de la Corporación del Fondo de Seguro del Estado (CFSE) sobre las condiciones que padece.

Además, la señora Velázquez Rivera alegó en la Demanda que su condición de salud había empeorado como consecuencia de los actos intencionales y negligentes del patrono y por habersele negado el acomodo razonable solicitado, lo cual, además, le ocasionó daños. Igualmente alegó ser víctima de represalias por parte del patrono, a raíz de las querellas presentadas.

El 6 de marzo de 2019, el Hospital Auxilio Mutuo presentó *Contestación a Demanda*. Señaló como defensas afirmativas que la apelante no es una persona cualificada bajo la Ley ADA; que puede realizar las funciones esenciales del puesto; que no ha discriminado contra ella; que le ha ofrecido varias plazas vacantes en Intensivo Multidisciplinario; Intensivo Neurología, Sala de Emergencias; que le ha dado a la señora Velázquez Rivera varios acomodos razonables entre éstos, no cargar peso excesivo y si necesita mover pacientes que se le provea ayuda, lo cual la apelante aceptó.

El 6 de agosto de 2019, la parte apelada tomó deposición a la señora Velázquez Rivera. En dicha deposición, la apelante declaró que solicitó trabajar turnos diurnos por los medicamentos que toma para sus condiciones, los cuales producen sueño. Destacó, además, que, si trabaja por la noche, no los puede tomar y se quedaría sin el tratamiento.² Asimismo, la apelante declaró en la deposición que el Hospital Auxilio Mutuo no le ofreció un acomodo razonable para sus condiciones.³

El 13 de septiembre de 2019, el Hospital Auxilio Mutuo presentó *Moción de Sentencia Sumaria* a la que anejó la deposición

² Véase, págs. 30-31 de la deposición tomada a la señora Velázquez Rivera.

³ Véase, pág. 35 de la deposición tomada a la apelante.

tomada a la señora Velázquez Rivera. En ajustada síntesis señaló que en el caso hay ausencia de controversia sobre hechos materiales y que procedía dictar sentencia sumaria desestimando la demanda presentada por la señora Velázquez Rivera. Adujo, además, que contrario a lo alegado por la señora Velázquez Rivera, el Hospital Auxilio Mutuo le proveyó los acomodos adecuados para realizar las funciones esenciales de su puesto y que la apelante rechazó todas las opciones ofrecidas y se ha empeñado en que, aún sin haber plazas vacantes, se le traslade al Departamento de Admisiones. El Hospital Auxilio Mutuo señaló como hechos incontrovertidos información y datos que surgen de la deposición tomada a la apelante.

El 16 de octubre de 2019, la señora Velázquez Rivera presentó *Oposición a Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* y una *Urgente Moción In Limine Sobre Uso de Deposición*.⁴ La apelante arguyó que existían controversias que impedían la disposición sumaria de las reclamaciones de discrimen, acomodo razonable y represalias. Esta reiteró que el Hospital Auxilio Mutuo discriminó por sus condiciones físicas y le negó el acomodo y destacó que fue objeto de represalias por presentar una querrela interna contra su supervisora y otra querrela en el Departamento del Trabajo.

El 4 de noviembre de 2019, el Hospital Auxilio Mutuo replicó a la *Oposición a Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* y adujo que la señora Velázquez Rivera no contravirtió los hechos consignados en la solicitud de sentencia sumaria.

Mediante sentencia emitida el 11 de enero de 2021, notificada el 12 de enero del corriente año, el foro primario adoptó los hechos propuestos como incontrovertidos por el Hospital Auxilio Mutuo en

⁴ La señora Velázquez objetó el uso de la deposición porque no se le proveyó copia de la transcripción para revisarla y posteriormente mediante *Moción en Cumplimiento de Orden* presentada el 27 de febrero de 2020, notificó que revisó la deposición y certificó su corrección.

su *Moción de Sentencia Sumaria* y desestimó sumariamente todas las causas de acción incluidas por la apelante en la demanda.

El 26 de enero de 2021, la señora Velázquez Rivera solicitó reconsideración, la cual el TPI declaró No Ha Lugar el 4 de febrero de 2021.

Inconforme, la señora Velázquez Rivera presentó el recurso de epígrafe y señala la comisión de los siguientes errores por parte del foro primario:

- A. ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DECLARAR CON LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL HOSPITAL AUXILIO MUTUO, EN CONTRA DE LA SRA. NÉLIDA VELÁZQUEZ, AÚN EXISTIENDO CONTROVERSIA DE HECHOS.
- B. ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DECLARAR CON LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL HOSPITAL AUXILIO MUTUO AÚN CON PRUEBA EN EL EXPEDIENTE SOBRE LA FALTA DE ACOMODO RAZONABLE DE LA SRA. NÉLIDA VELÁZQUEZ, ASÍ COMO A LOS ACTOS SUFRIDOS POR ÉSTA SOBRE DISCRIMEN, REPRESALIAS, ACOSO, DAÑOS Y PERJUICIOS.

Por su parte, el Hospital Auxilio Mutuo comparece ante nos mediante *Alegato en Oposición* y sostiene que es improcedente la celebración de un juicio en su fondo, toda vez que hay ausencia de controversia sobre hechos materiales y como cuestión de derecho procedía la desestimación de la demanda en su totalidad.

II

A. Sentencia Sumaria

La función principal de la sentencia sumaria es permitir que las partes puedan demostrar que tienen evidencia debidamente descubierta, de que no existe una controversia material de hecho que amerite ser dirimida en una vista plenaria. Este mecanismo procesal, pone al tribunal en posición de aquilatar la prueba y disponer del caso sin necesidad de realizar un juicio. Su objetivo es facilitar una solución justa, rápida y económica de un pleito en el que no existe un conflicto genuino sobre los hechos materiales que

componen la causa de acción contemplada. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, 784-785 (2016).

La parte promovente de la moción de sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existen hechos materiales en controversia. No obstante, la opositora debe controvertir la prueba presentada, señalando los hechos específicos que están en controversia y que pretende controvertir. Además, tiene que detallar la evidencia admisible en la que sostiene su impugnación. Igualmente, puede someter hechos materiales adicionales que no están en disputa y que impiden que se dicte sentencia sumaria. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, supra, pág. 785.

La parte promovida no puede descansar simplemente en sus alegaciones, cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con prueba. Si pretende derrotarla, no basta con hacer meras afirmaciones, porque se arriesga a que el tribunal acoja la solicitud y resuelva en su contra. La Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, permite que el tribunal dicte sentencia a favor del promovente, si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud que ha sido formulada debidamente. Sin embargo, el mero hecho de no oponerse no implica necesariamente que se dicte sentencia sumaria. La parte promovente tiene que demostrar que no existe una controversia legítima sobre un hecho material. Además, queda claro que la sentencia sumaria también tiene que proceder como cuestión de derecho. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, supra, págs. 785-786.

El Tribunal de Apelaciones está en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia, al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria. Sin embargo, el foro apelativo intermedio no podrá considerar evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia. La revisión que hace el Tribunal de Apelaciones es de novo. Este tribunal debe examinar el expediente

de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor. Por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como la oposición cumpla con los requisitos de forma codificadas en la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Meléndez González et. al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015).

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, LPRA, 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 LPRA sec. 501 *et seq.*, (Ley Núm. 44).⁵

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).

⁵ 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).

Esto es, dicho estatuto se aprobó con el fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales, para ampliar sus oportunidades de empleo y prohibir el discrimen en el empleo en su contra. *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”.⁶ 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) [...]

⁶ 1 LPRA sec. 507a.

(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 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 aun 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.⁷

Para quedar cobijado por la Ley 44, *supra*, 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, 385-386 (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 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

⁷ 1 LPRA sec. 501 (b), (d) y (e).

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.

De otra parte, el estatuto federal, *Americans with Disabilities Act*, 42 USC §§ 12101 *et seq.*, fortaleció la protección a las personas con impedimentos, exigiendo a todo patrono proveer un acomodo razonable en el lugar de trabajo. *Ríos v. Cidra Mfg. Oper. of P.R., Inc.*, supra, pág. 749. Este estatuto federal, de igual forma, define el concepto de “qualified individual” como:

The term “qualified individual” means an individual who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the employment position that such individual holds or desires. For the purposes of this subchapter, consideration shall be given to the employer’s judgment as to what functions of a job are essential, and if an employer has prepared a written description before advertising or interviewing applicants for the job, this description shall be considered evidence of the essential functions of the job. 42 USC §12111(8).

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, entre 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) (Sentencia). 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, *supra*, 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.⁸

En atención a ello, el Tribunal Supremo de Puerto Rico 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 discrimin 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

⁸ 29 LPRA sec. 194a (c).

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.*

Nótese que, por años, la Asamblea Legislativa ha realizado esfuerzos para incorporar la doctrina de acoso u hostigamiento laboral o *mobbing*. Más, no fue hasta el 7 de agosto de 2020 que se aprobó la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020 (Ley 90-2020). Esta define el acoso laboral como:

“[a]quella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal. Artículo 4(3), Ley 90-2020.

No obstante, este estatuto no aplica a este caso. Según el Art. 16 de la Ley 90-2020, esta tiene vigencia inmediatamente luego de su aprobación, por lo cual el estatuto advino a la vida jurídica posterior a los hechos ante la consideración de este Tribunal.

Sin embargo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico 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 estadía 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, 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.

III

Mediante la sentencia sumaria objeto de apelación, el foro primario desestimó todas las reclamaciones de la apelante, entre otras, la reclamación de falta de acomodo razonable al amparo de la Ley Núm. 44, *supra*, la Ley ADA y la causa de acción de discrimen en el empleo por impedimento presentada en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable.

Como cuestión de umbral destacamos que, adoptamos las determinaciones de hechos incontrovertidos números 2, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27, según emitidas por el TPI en la sentencia apelada. Por otro lado, concluimos que están en controversia las determinaciones de

hechos números 3, 9, 10, 14 y 19 emitidas por el TPI en la sentencia apelada.

En la determinación de hecho núm. 3 está en controversia la voluntariedad de la manifestación escrita por la demandante en la medida en que manifestó en su deposición que la carta le había sido exigida por una enfermera como condición para regresar a su trabajo luego de una licencia por enfermedad.⁹ Las determinaciones núm. 9 y 10 de la Sentencia consignan que la demandante trabaja horas extra y turnos dobles y que, si ella está libre hace el turno doble, lo que sucede como dos veces al mes. Esta en controversia la razón por la cual la demandante hace los turnos dobles, toda vez que en su deposición indica que no los solicita, sino que los hace por obligación ante el temor de perder su empleo.¹⁰ La determinación de hecho núm. 14 esta controvertida. La demandante explicó que rechazó las ofertas porque el área de neumología es una donde los pacientes usualmente están por periodos extensos de tiempo, puede haber pacientes de obesidad mórbida y es mayor el esfuerzo que tiene que hacer, por la condición de los pacientes que, en el lugar que se encuentra actualmente ubicada. Igual sucede en el área de intensivo multidisciplinario. En cuanto a la sala de emergencia, no lo aceptó porque requería estar en continuo movimiento.¹¹ La determinación de hecho núm. 19 concluye que la demandante recibe ayuda de sus compañeros cuando tiene que mover a sus pacientes. Sin embargo, esta en controversia si tal ayuda es parte de un acomodo efectuado por el patrono o una asistencia que recibe por solidaridad de sus compañeros sin índole de permanencia.¹²

⁹ Páginas 36, 74 y 75 de la Deposition de la demandante.

¹⁰ Páginas 18, 63, 65, 72 y 73.

¹¹ Páginas 28, 43, 69, 70, 86, 87 y 88 de la deposición de la demandante.

¹² Páginas 14, 15, 41, 42 y 68 de la deposición de la demandante.

Sin embargo, las determinaciones de hechos incontrovertidos omiten que es también un hecho incontrovertido que la apelante sufre de hipertensión, desorden depresivo, discos herniados C5, C6 y C7, enfermedad discogénica cervical y lumbar, radiculopatía cervical C6 en lado izquierdo, espasmo cervical crónico-recurrente, desprendimiento de la retina y síndrome de túnel carpal bilateral; que para el dolor que le generan algunas de las condiciones, como parte del tratamiento, la apelante utiliza los siguientes medicamentos: Lyrica 75mg, Neurontin 400mg, Zanaflex 4mg, Skelatin 800mg y Voltaren 75mg; y que dichos medicamentos generan sueño.¹³ El certificado médico de la Dra. Fraga Berríos no hace afirmaciones sobre el patrono, sino que establece las condiciones que la apelante padece y que la definen como una persona cualificada para recibir la protección de la Ley Núm. 44 y la Ley ADA.

Como corolario de lo anterior, es un hecho incontrovertido que las condiciones que aquejan a la apelante la convierten en una persona cualificada bajo la Ley ADA y la Ley Núm. 44, *supra*, toda vez que surge tanto del certificado médico emitido por la Dra. Ivonne Fraga Berríos, como de la deposición y de las determinaciones de hechos incontrovertidos de la sentencia apelada que, la señora Velázquez Rivera es una persona con impedimento quien, con o sin acomodo razonable está capacitada para desempeñar las tareas esenciales de su ocupación, en el empleo que mantiene en el Hospital Auxilio Mutuo.¹⁴ Así lo reconoce el foro primario en su Sentencia.

Ahora bien, de las determinaciones de hechos incontrovertidos no surge que, como cuestión de derecho,

¹³ Páginas 74, 76 de la deposición de la demandante y comunicación de la Dra. Ivonne Fraga Berríos y el Dr. Miguel A. Rivera Sanabria, págs. 124 y 125 del apéndice del recurso.

¹⁴ 1 LPRA sec.501 (d).

procediera la desestimación sumaria de la causa de acción de falta de acomodo razonable y discrimen en el empleo por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable presentada por la apelante en su demanda. Ello porque en el presente caso están en controversia hechos materiales pertinentes a la causa de acción de falta de acomodo razonable, discrimen y daños. Particularmente está en controversia si el Hospital Auxilio Mutuo le ofreció o no a la señora Velázquez Rivera un acomodo razonable para dichas condiciones; si proveerle el acomodo razonable solicitado para las condiciones particulares que sufre la apelante representa o no un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para el patrono apelado; si las plazas solicitadas por la apelante con estos fines estuvieron vacantes como esta afirma, o si por el contrario no lo estaban como sostiene el Hospital Auxilio; y si como patrono, el Hospital Auxilio Mutuo ha discriminado o no contra la señora Velázquez Rivera por razón de su impedimento.

Sostiene el foro primario en su Sentencia, que la apelante en su oposición a la sentencia sumaria descansó mayormente en las alegaciones, mientras que el Hospital sustentó su solicitud de sentencia sumaria con la deposición y documentos que prueban que ofreció acomodos. Erra el TPI al así concluir y olvida que la parte apelante solicitó la eliminación de la deposición, por no habersele notificado la misma conforme requiere la Regla 27.8 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. Aún más, el TPI considerando lo antes expresado permitió la presentación de un suplemento a la oposición, una vez la parte apelante recibió la deposición.¹⁵

Concluimos, que en el caso que nos ocupa, los hechos materiales pertinentes a la causa de acción de falta de acomodo

¹⁵ Véase *Urgente Moción In Limine sobre uso de Deposición*, págs. 109 y 111.

razonable y discrimen y daños están en controversia y ameritan adjudicarse en un juicio plenario, por lo que incidió el TPI al desestimar dichas causas de acción sumariamente.

Enfatizamos que, conforme a la definición de acomodo razonable que provee el Art. 1 (b) de la Ley Núm. 44, *supra*, y la Ley ADA, es necesario celebrar un juicio plenario para que el foro primario pueda determinar si el Hospital Auxilio Mutuo proveyó o no a la apelante “el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales a ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional” y si el patrono discriminó contra la apelante por esa razón.¹⁶ Para ello, será necesario evaluar y considerar tanto las condiciones que aquejan a la apelante como el tratamiento médico que recibe, los medicamentos que ingiere y su efecto en el desempeño de las labores asignadas, así como en el horario de trabajo según la recomendación de la Dra. Ivonne Fraga Berríos. Erra el TPI cuando concluye que el acomodo solicitado se limita a un traslado del Departamento de Intensivo Cardiovascular al Departamento de Admisiones. Y al así hacerlo, ignora por completo las recomendaciones de la Dra. Fragua Berríos y el Dr. Miguel A. Rivera Sanabria.¹⁷

El TPI concluye que el Hospital ha ofrecido acomodos razonables a la apelante, pues le ha permitido utilizar calzado tipo tenis, no le requieren estar mucho tiempo parada, le han ofrecido traslados a otros departamentos del Hospital y sus compañeros de labores le ayudan cuando tiene que mover pacientes. Tomando en consideración las propias expresiones de la apelante en la deposición, así como los dos certificados médicos, colegimos que hay controversia sobre si tales consideraciones constituyeron realmente

¹⁶ 1 LPRA sec. 501 (b).

¹⁷ Páginas 124 y 125 del apéndice del recurso.

un acomodo razonable. Recordemos que el acomodo razonable no es cualquier ofrecimiento, sino aquel 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...¹ LPRA sec. 501 (b). Hasta la modificación de horario de trabajo puede constituir un acomodo razonable.¹⁸

En cuanto a la disposición sumaria de la causa de acción por represalias, concluimos que no incidió el TPI al desestimarla sumariamente, ante la ausencia de controversia sobre hechos materiales pertinentes a dicha causa de acción.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta sentencia, modificamos la sentencia apelada a los únicos fines de mantener vigente las causas de acción de falta de acomodo razonable y discrimen por impedimento, presentadas por la apelante al amparo de la Ley Núm. 44, *supra*, la Ley ADA y la Ley Núm. 100, *supra*, las cuales deberán adjudicarse en un juicio plenario.

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

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

¹⁸ *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742, 761 (2008) (Sentencia).