

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL
OATA2022-102

MAYRA LISSETTE
PELLOT ARCE

APELANTE

v.

INFOSYS BPM LIMITED
CORP.; ASEGURADORA
A, B, C

APELADOS

KLAN202000990

*Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Aguadilla*

Civil Núm.
AG2019CV00531

Sobre:

Discrimen en el
empleo; Daños por
incumplimiento
contractual

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Brignoni Mártir y el Juez Marrero Guerrero.¹

Juez Ponente, Marrero Guerrero

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 13 de septiembre de 2022.

Comparece ante nos la señora Mayra Lissette Pellot Arce (en adelante señora Pellot Arce o Apelante) solicitando que revoquemos *Sentencia* emitida el 6 de noviembre de 2020 por el Tribunal de Primera de Instancia, Sala Superior de Aguadilla (en adelante TPI).² En esta, el TPI desestimó mediante sentencia sumaria una reclamación de la apelante por incumplimiento de contrato, discrimin en el empleo y violación de derechos constitucionales fundamentales, contra Infosys BPM, Ltd. Corp. (en adelante la Apelada o Infosys).

¹ Mediante Orden Administrativa OATA-2022-102 emitida el 5 de mayo de 2022, se designó al Hon. Ricardo G. Marrero Guerrero en sustitución de la Hon. Eileen J. Barresi Ramos.

² Véase Apéndice de Apelación, págs. 226–246. Notificada el 11 de noviembre de 2020.

Por los fundamentos que esbozamos a continuación, confirmamos la determinación del TPI.

-I-

El 4 de mayo de 2019, la señora Pellot Arce presentó una *Querrela* contra Infosys sobre despido injustificado y discriminación en el empleo al amparo del Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales dispuesto en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 21 LPRA 3114–3133.³ En síntesis, alegó que, tras entrevistar a la señora Pellot Arce en dos ocasiones para una plaza de *process specialist*, el 25 de enero de 2019, Infosys le hizo una oferta de empleo formal por correo electrónico para comenzar el 5 de febrero de 2019. En la carta de oferta de empleo, que suscribió la señora Natalie Ramos, representante del Departamento de Recursos Humanos de la empresa, la compañía informó que el empleo estaba sujeto a una verificación de trasfondo, que a su vez incluía pruebas de dopaje.⁴ La Apelante alegó que aceptó la oferta de empleo el mismo día vía correo electrónico. Al día siguiente, se realizó las pruebas de dopaje. Antes de que se notificaran los resultados de estas, el 30 de enero de 2019, la Apelante se comunicó por vía telefónica con la señora Ramos y comunicó que era probable que las pruebas de dopaje resultaran positivas porque ella era paciente de cáncer y recibía tratamiento de cannabis medicinal autorizado por ley.⁵ Efectivamente, según la querrela, el 4 de febrero de 2019 el resultado de las pruebas de dopaje reflejó positivo a marihuana.⁶ Al día siguiente, indicó la Apelante, la señora Ramos le solicitó evidencia del diagnóstico de cáncer y de la autorización para tratamiento de cannabis medicinal, por lo que envió la misma ese

³ Véase Apéndice de Apelación, págs. 1–7. Debemos consignar que la durante vista celebrada el 31 de enero de 2020 el foro apelado indicó que el caso se tramitaría por la vía ordinaria. Véase páginas 20 y 21 del apéndice del Apéndice de Apelación.

⁴ *Íd.*, págs. 2–3.

⁵ *Íd.*, pág. 3.

⁶ *Íd.*, págs. 3–4.

día por correo electrónico.⁷ Finalmente, relató la señora Pellot Arce que el 15 de febrero de 2019 recibió por correo electrónico una comunicación de Infosys que le notificaba que su solicitud de empleo había sido denegada debido al resultado positivo en las pruebas de dopaje.⁸

Fundamentada en estos hechos, la Apelante planteó que a partir de su aceptación de la oferta de empleo de Infosys se había creado un vínculo jurídico entre ambas, que esta última había quebrantado ilegalmente al no garantizar el empleo según acordado en la carta con la oferta. Sostuvo que Infosys había discriminado en su contra por percibirla como una persona con impedimento debido a su diagnóstico de cáncer, en violación a la Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRÁ secs. 501–511b (en adelante Ley 44). Que la apelada también había discriminado contra ella por su condición social de paciente de cáncer, violando la Ley contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de julio de 1958, según enmendada, 29 LPRÁ secs. 146–151 (en adelante Ley 100). Además, alegó que Infosys había violado su derecho fundamental a la dignidad, al privarla de empleo por percibirla como usuaria de drogas ilegales, y con ello además subvirtiendo la política pública del estado de permitir el uso de cannabis para el tratamiento de ciertas condiciones de salud, conforme la Ley para Manejar el Estado, Desarrollo o Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Ley Núm. 42-2017, según enmendada, 24 LPRÁ secs. 2621–2626h.⁹

⁷ *Íd.*, pág. 4.

⁸ *Íd.*

⁹ *Íd.*, págs. 4–5.

Así las cosas la Apelada presentó una *Contestación a la Querrela* el 22 de mayo de 2019.¹⁰

Tras varios incidentes procesales no pertinentes a la controversia de autos, el 16 de septiembre de 2020, Infosys presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*.¹¹ Sostuvo que la señora Pelot Arce no tenía a su haber causa de acción de discrimen bajo la Ley 44 ni la Ley 100. Respecto al alegado discrimen por impedimento por ser percibida como paciente de cáncer, señaló que la compañía conocía el diagnóstico de la apelante antes de hacerle la oferta de empleo y que la apelante no tenía evidencia admisible de que había sido considerada como persona con impedimento. Sobre el supuesto discrimen en el empleo bajo la Ley 100, apuntó que nuestra jurisdicción no reconoce causa de acción por condición social por ser paciente de cáncer. Similarmente, indicó que no existen en nuestro ordenamiento jurídico causas de acción por las alegadas violaciones constitucionales. Además, planteó que los hechos esbozados no configuraban una causa de acción por incumplimiento contractual porque la alegada obligación nunca cobró eficacia al no haberse cumplido sus condiciones suspensivas.¹² En consecuencia, Infosys solicitó la desestimación de la totalidad de las reclamaciones por la vía sumaria. Adhiriéndose a la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, propuso una lista de 46 hechos materiales que no estaban en controversia con sus referencias a la prueba documental sometida al tribunal.¹³

El 16 de octubre de 2020 la Apelante presentó una *Oposición a Sentencia Sumaria*.¹⁴ Mediante la misma, alegó que los hechos propuestos por la apelada respaldaban que se declarara sentencia a su favor. En la alternativa, solicitó que se celebrara juicio para

¹⁰ *Íd.*, págs. 8–19.

¹¹ *Íd.*, págs. 22–172.

¹² *Íd.*, págs. 23–24.

¹³ *Íd.*, págs. 25–31.

¹⁴ *Íd.*, págs. 173–207.

dilucidar los hechos en controversia.¹⁵ Respondió a los hechos propuestos, aceptando la mayoría y negando trece (13) de estos — formulando razones y lenguaje alterno—, y propuso hechos incontrovertidos adicionales.¹⁶ Además, reiteró los planteamientos de la *Querrela*. En esencia, repitió que sufrió discrimen, humillaciones y daños emocionales por su condición de paciente de cáncer y el uso autorizado de cannabis medicinal.¹⁷

Así las cosas, el 6 de noviembre de 2020, notificada el 9 de noviembre del mismo año, el TPI emitió una *Sentencia*.¹⁸ En la misma, estableció como incontrovertidos veintinueve (29) hechos,¹⁹ de los cuales recogemos a continuación, aquellos pertinentes a la controversia de autos, haciendo referencia a los escritos de las partes y otra prueba documental:

1. La señora Mayra L. Pellot Arce, en adelante parte querellante, es una enfermera generalista que cuenta con un bachillerato y licencia para practicar núm. 32911. Apéndice de Apelación, págs. 26(¶7), 175.
2. En marzo de 2018, la querellante fue diagnosticada con cáncer de seno. *Íd.* (¶8).
3. El 8 de enero de 2019, el Dr. Roberto González Sánchez recomendó el uso de cannabis medicinal. *Íd.* (¶9).
4. La parte querellante comenzó a utilizar cannabis medicinal tan pronto fue certificada como paciente autorizada a utilizarla. Apéndice de Apelación, págs. 26(¶10), 176.
5.
6.
7. El 22 de enero de 2019, la señora [Natalie Ramos, gerente de recursos humanos de IBPM,] se comunicó telefónicamente con la querellante para realizar una entrevista preliminar. Durante dicha conversación, la señora Ramos confirmó la experiencia de la querellante y su capacidad para hablar en inglés. *Íd.* (¶13).
8. En esa misma fecha, la señora Ramos envió un correo electrónico a la querellante con el propósito de citarla para una segunda entrevista de empleo, el 23 de enero de 2019. Dicha entrevista sería en las oficinas de la compañía. *Íd.* (¶14).
9. La señora Ramos requirió, a su vez, que la querellante completara una solicitud para la posición de *Process Specialist Nurse*, pues era la posición para la cual estaba siendo considerada. La querellante procedió a llenar la

¹⁵ *Íd.*, pág. 193.

¹⁶ *Íd.*, págs. 175–185.

¹⁷ *Íd.*, pág. 185.

¹⁸ Véase Apéndice de Apelación, págs. 226–246.

¹⁹ Véase Apéndice de Apelación, págs. 128–230.

correspondiente solicitud. Apéndice de Apelación, págs. 26–27 (¶15), 176.

10. El 23 de enero de 2019, la querellante fue recibida por la señora Ramos, quien comenzó la segunda entrevista, explicándole el trabajo para el cual sería evaluada. Asimismo, estarían confirmando sus destrezas en la computadora. Apéndice de Apelación, págs. 27 (¶16), 176.
11. Posteriormente a que la señora Ramos comenzara con la entrevista de la querellante, se unió a esta, la señora Julissa Rodríguez, *Team Lead*. *Íd.* (¶17).
12.
13. La querellante dejó de trabajar activamente en Atlantis Healthcare Renal Center desde abril 2018[] debido a su diagnóstico de cáncer. Este hecho no surgió en la segunda entrevista ni tampoco surgió el hecho de que la querellante era usuaria de cannabis medicinal.²⁰
14. El 25 de enero de 2019, la querellada IBPM hizo una oferta condicionada de empleo a la querellante, mediante correo electrónico. El correo electrónico contenía varios documentos como anejos, incluyendo una carta formal de oferta condicionada de empleo. Apéndice de Apelación, págs. 27–28 (¶¶24, 25), 177.
15. La querellada IBPM hizo la oferta condicionada de empleo a la querellante, aun cuando conocía que esta era paciente de cáncer.²¹
16. El correo electrónico del 25 de enero de 2019 indicaba en su cuerpo que su fecha de comienzo era condicionada a que la querellante pasara satisfactoriamente una verificación de trasfondo y una prueba para la detección de sustancias controladas (“*satisfactory completion of background check and drug test*”). Apéndice de Apelación, págs. 28 (¶27), 177, 144.
17. La querellada IBPM tiene un Código de Conducta que, entre otros asuntos, prohíbe todo tipo de abuso de sustancias, al igual que el uso y distribución de drogas y alcohol en el lugar de empleo. De igual forma para el periodo pertinente, IBPM tenía una Política para un área de Trabajo Libre de Drogas (*Drug Free Workplace Policy*). Apéndice de Apelación, págs. 54–55, 56–59.
18. En caso de que la querellante comenzara a trabajar para IBPM, comenzaría en un periodo probatorio de trabajo y no había garantía alguna de que aprobara el mismo. Apéndice de Apelación, págs. 28 (¶29), 177.
19. La querellante aceptó la oferta de empleo[] el 25 de enero de 2019. Apéndice de Apelación, págs. 28–29 (¶31), 177.
20. En esa misma fecha, la querellada notificó a la querellante que debía completar la prueba de detección de sustancias controladas antes del 30 de enero de 2019. Además, debía completar y remitir a la compañía los documentos autorizando la verificación de trasfondo (*background check*). Apéndice de Apelación, págs. 29 (¶32), 177.
21. El 26 de enero de 2019, la querellante acudió al laboratorio Quest Diagnostics de Barceloneta para

²⁰ Apéndice de Apelación, págs. 27, 176–177 (¶¶22, 23) *junto a* las págs. 63 (lns. 19–24), 64 (ln. 23) –65 (ln. 4), 79 (ln. 20) –80 (ln. 14), 102 (ln. 24) –103 (ln. 11).

²¹ Apéndice de Apelación, págs. 28, 176, 177 (¶¶19, 26) *junto a* las págs. 85 (ln. 24) –86 (ln. 54), 81 (lns. 1–16), 58.

hacerse la prueba de detección de sustancias controladas. *Íd.* (¶35).

22. El 30 de enero de 2019, la querellante se comunicó con la querellada[] para informar que era altamente probable que el resultado de dicha prueba fuera positivo. *Íd.* (¶36).
23.
24. El 4 de febrero de 2019, la querellante dio positivo a marihuana (cannabis) en la prueba de dopaje, según surgía de los resultados emitidos por el laboratorio. Apéndice de Apelación, págs. 29 (¶38), 177.
25. EL 5 de febrero de 2019, la parte querellada envió a la querellante una carta (*Pre Adverse Letter*) informándole que, a la luz de los resultados en la prueba de dopaje, podría provocar que se le denegara la posición en IBPM. Apéndice de Apelación, págs. 30 (¶40), 177.
26. En dicha carta, la parte querellada indicó a la querellante que el resultado de su prueba de detección de sustancias controladas podía descualificarla para la posición solicitada. No obstante, se le dio oportunidad de que proveyera una explicación de dicho resultado. *Íd.* (¶41).
27. El 5 de febrero de 2019, la querellante envió una carta al señor Akshay Loomba y a la señora Ramos, explicando el resultado de la prueba de detección de sustancias controladas. Acompañó la carta con los siguientes documentos 1) Evidencia de autorización para obtener tratamiento de cannabis medicinal, emitida por la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal del Departamento de Salud de Puerto Rico y 2) evidencia del diagnóstico de cáncer de mama. Apéndice de Apelación, págs. 30 (¶42), 178.
28. El 15 de febrero de 2019, la querellada IBPM informó a la querellante que la compañía no estaría procediendo con su oferta condicionada de empleo.²²
29. La *Política para un área de trabajo libre de drogas* de IBPM disponía que los candidatos a empleo estarían sujetos a una prueba de detección de drogas, luego de que se hiciera una oferta condicional de empleo. Apéndice de Apelación, págs. 25, 57.

Tras examinar estos hechos y el derecho invocado por cada parte, el TPI determinó que no procedían las causas de acción presentadas por la Apelante.²³ Primero, concluyó que la obligación contraída por la Apelada, i.e. la oferta de empleo, quedó sujeta a una condición suspensiva, de manera que Infosys quedó liberada de la obligación cuando no se cumplió la condición.²⁴ En torno al discrimen por razón de impedimento bajo la Ley 44, resolvió que la

²² Apéndice de Apelación, págs. 30, 178 (¶43), *junto a* las págs. 110 (ln. 13) –111 (ln. 18).

²³ Véase Apéndice de Apelación, pág. 243–245.

²⁴ *Íd.*, págs. 243–244.

señora Pelot Arce no demostró, ni haber sido discriminada por ser paciente de cáncer ni haber sido percibida como persona con impedimento aunque no lo tuviese.²⁵ Independientemente de ello, el TPI determinó también que ser paciente de cáncer no es una de las cualidades subsumidas bajo la categoría de *condición social* que la Ley 100 y la Constitución de Puerto Rico protegen de discrimen en el empleo.²⁶ En torno al retiro de la oferta de empleo y la Ley 42, el TPI expresó:

[L]a Ley Núm. 42-2017 . . . autoriza el uso de cannabis medicinal para propósitos medicinales y provee para que las personas que cumplan con todos los requisitos y actúen dentro del marco que provee esta ley no estén sujetas a sanciones penales u ordenanzas de cualquier autoridad gubernamental de Puerto Rico. Sin embargo, la referida ley no provee protecciones en el empleo para los usuarios de cannabis medicinal. . . . [A]un cuando la Ley Núm. 59-1997 . . . exceptúa de su definición de sustancias controladas, aquellas que son utilizadas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley, esta no dispone que el patrono se verá obligado a emplear a una persona que obtenga un resultado positivo a una sustancia controlada que tenga un uso autorizado por ley, como lo es[] el cannabis medicinal.²⁷

Finalmente, en cuanto a las alegadas violaciones al derecho constitucional fundamental a la dignidad, el TPI no halló base jurídica que sostuviera una violación de esta índole porque se le privara de la relación de empleo, por ser percibida como usuaria de drogas ilegales, ni por el uso legal de cannabis medicinal.²⁸

Inconforme, la Apelante acude ante nos alegando que el TPI cometió los siguientes errores:

1. Erró el [Tribunal de Primera Instancia] al adoptar como hecho incontrovertido las políticas de uso de drogas en el empleo del patrono, pero sin reconocer sus disposiciones a favor de la rehabilitación, reinserción y garantías de apoyo profesional a favor de los empleados.
2. Erró el TPI al concluir que la apelante no podía beneficiarse de las políticas de la empresa relacionadas con la rehabilitación, reinserción y

²⁵ *Íd.*, pág. 244.

²⁶ *Íd.*

²⁷ *Íd.*, pág. 245.

²⁸ *Íd.*

apoyo profesional para empleados que reflejan resultados positivos a uso de drogas y alcohol.

3. Erró el TPI al descartar hechos incontrovertidos propuestos por la apelante que no fueron refutados por el patrono apelado.
4. Erró el TPI al descartar del análisis del vínculo jurídico entre las partes el sólido andamiaje constitucional y de fuerte política pública en protección de los derechos del trabajador en su relación de empleo con el patrono.
5. Erró el TPI al desestimar la causa de acción al amparo de la ley para prohibir el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales, Ley Número 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada
6. Erró el TPI al desestimar la causa de acción constitucional por violación al derecho de la apelante a su dignidad, al haber sido percibida por el patrono como usuaria de drogas ilegales y al privarla de la relación de empleo subvirtiendo una clara política pública del estado, que permite el uso de cannabis para tratamientos de ciertas condiciones de salud conforme a la Ley Núm. 42-2017.

-II-

-A-

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo procesal de la sentencia sumaria, cuyo propósito principal es facilitar la solución justa, rápida y económica de casos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales y esenciales. Regla 36 de las de Procedimiento Civil 32 LPRA Ap. V, R. 36; *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, (2017). Se considera un hecho material esencial aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares*, 184 DPR 133 (2011). En ese sentido, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil dispone:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas[,] si las hay, u otra evidencia, demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e).

Es decir, este mecanismo podrá ser utilizado en situaciones en las que la celebración de una vista o del juicio en su fondo resultare innecesaria, debido a que el tribunal tiene ante sí todos los hechos necesarios y pertinentes para resolver la controversia y solo resta aplicar el derecho. *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1 (2015); *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288 (2012). En sentido contrario, un asunto no debe ser resuelto por la vía sumaria cuando:

- (1) [E]xistan hechos materiales y esenciales controvertidos;
- (2) hayan alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas;
- (3) surja de los propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o
- (4) como cuestión de derecho no procede. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares*, supra, a la pág. 167.

El inciso (a) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil dispone que la moción de la parte promovente deberá contener:

- (1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;
 - (2) los asuntos litigiosos o en controversia;
 - (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
 - (4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;
 - (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y
 - (6) el remedio que debe ser concedido.
- 32 LPRa Ap. V, R. 36.3(a).

Asimismo, presentada una moción de sentencia sumaria, la parte promovida no deberá cruzarse de brazos ni descansar exclusivamente en meras afirmaciones o en las aseveraciones contenidas en sus alegaciones. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769 (2016). Es preciso que la parte promovida formule, con prueba adecuada en derecho, una posición sustentada con contradecaraciones juradas y contradocumentos que refuten los hechos presentados por el promovente. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Por consiguiente, cualquier duda que plantee

sobre la existencia de hechos materiales en controversia no será suficiente para derrotar la procedencia de la solicitud. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7 (2014). **Después de todo, la etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).**

En ese sentido, la parte promovida también tiene la obligación de cumplir con las exigencias enunciadas en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (b) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b). Le corresponde citar con especificidad cada uno de los párrafos, según enumerados en la solicitud de sentencia sumaria, que entiende se encuentran en controversia, al igual aquellos que no. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Dicha tarea deberá ser realizada de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente y haciendo referencia a la prueba admisible en la cual se sostiene la impugnación, con cita a la página o sección pertinente. *Íd.* Ahora bien, la inobservancia de las partes con la normativa pautaada tiene repercusiones diferentes para cada una. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que:

Por un lado, si quien promueve la moción incumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su pedido. *A contrario sensu*, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en derecho. Incluso, si la parte opositora se aparta de las directrices consignadas [en la regla,] el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación de los hechos ofrecidos por el promovente. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, a la pág. 111.

En ese mismo orden, nuestra jurisprudencia ha establecido que el deber de numeración no constituye un mero formalismo ni es un simple requerimiento mecánico sin sentido. Este esquema le

confiere potestad a los tribunales para excluir aquellos hechos propuestos que no hayan sido enumerados adecuadamente o que no hayan sido debidamente correlacionados con la prueba. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

Ahora, si el TPI considera que no procede dictar sentencia sumaria en el caso que tiene ante sí, o que no procede conceder ese remedio en su totalidad, es obligatorio que cumpla con lo expuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil que dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla, el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

32 LPRA Ap. V, R. 36.4

-B-

Los contratos constituyen una de las fuentes de las obligaciones en nuestro ordenamiento jurídico civil. Art. 1042 del Código Civil de 1930, 31 LPRA ant. sec. 2992.²⁹ En Puerto Rico rige el principio de libertad de contratación, según el cual los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. 31 LPRA ant. sec. 3372.

En armonía con lo anterior, el principio de *pacta sunt servanda* establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe.

²⁹ Hacemos referencia a las disposiciones del Código Civil vigente a la fecha de los sucesos que dan base al caso de título.

BPPR v. Sucn. Talavera, 174 DPR 686, 693 (2008). De este modo, las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de estos. 31 LPRA sec. 2994. Por tal razón, los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces, obligan al cumplimiento de lo expresamente pactado. 31 LPRA sec. 3375.

En lo que respecta a la interpretación contractual, la norma cardinal es que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de las partes contratantes, no cabe recurrir a reglas de interpretación. *Asoc. Res. Los Versalles v. Los Versalles*, 194 DPR 258, 267 (2015). Así, el Art. 1233 del Código Civil de 1930 dispone lo siguiente:

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá [e]sta sobre aqu[e]llas.

31 LPRA secs. 3471, 3473–3475.

Ahora bien, en algunas instancias, las partes contratantes someten el cumplimiento de la obligación a la realización futura de un hecho o la llegada de determinado día. De esa forma, modifican la normalidad en el cumplimiento pues es norma reconocida que las partes están obligadas al cumplimiento de la obligación desde que ésta se constituye.

Así, las obligaciones pueden ser puras, condicionales y a plazos. *López v. González*, 163 DPR 275 (2004). Las *obligaciones puras* se definen como aquellas que son exigibles desde el instante mismo de quedar constituida la relación obligatoria. Por su parte, las *obligaciones condicionales* son aquellas cuya eficacia depende de que se cumpla un hecho futuro o incierto. 31 LPRA ant. sec. 3042; *López v. González*, supra. Mientras, las *obligaciones a plazo* son las que dejan establecida la prestación, sin que pueda exigirse su

cumplimiento en el mismo momento de quedar constituida la relación obligatoria. *Íd.*

Entre las obligaciones condicionales se encuentran las sujetas a condición suspensiva, a cuyo cumplimiento se subordinan los efectos de un acto jurídico por voluntad de los contratantes. A tales efectos, el Art. 1067 del Código Civil dispone que “[e]n las obligaciones condicionales[,] la adquisición de los derechos[] así como la resolución o pérdida de los ya adquiridos, dependerá del acontecimiento que constituya la condición”. 31 LPRC art. sec. 3042. El elemento característico de estas obligaciones es la incertidumbre en términos de si el vínculo jurídico adquirirá eficacia o la perderá por haberse cumplido un hecho futuro e incierto. **Si la condición se cumple, la obligación cobra eficacia; si no se cumple, las partes quedan liberadas.** *Jarra v. Axxis Corp.*, 155 DPR 764, 773 (2001). No obstante, según nuestro Código Civil, una obligación sujeta a una condición suspensiva será nula si el cumplimiento de la condición queda al arbitrio de uno de los obligados. A esos efectos, el Art. 1068 del Código Civil dispone que:

Cuando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula. Si dependiere de la suerte o de la voluntad de un tercero, la obligación surtirá todos sus efectos con arreglo a las disposiciones de este título.
31 LPRC art. sec. 3043

-C-

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, LPRC, 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 antes citada Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales.

La Ley 44 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 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 quedar cobijado por la Ley 44, 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).

Conforme estatuido, una “persona con impedimentos” significa, en lo pertinente:

[T]oda persona 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.

Se entenderá, además, que es una persona con impedimentos bajo la protección de este capítulo, 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 a[u]n cuando no lo tiene.**

1 LPRA sec. 501(d) (énfasis nuestro).

Esta definición de *impedimento* refleja aquella de la *Americans with Disabilities Act of 1990*, en adelante la ADA, por su acrónimo

en inglés.³⁰ La tercera manifestación de discrimen contra una persona con impedimento que ambas leyes incluyen refiere al caso en que a una persona se le percibe como que tiene un impedimento. Distinto a la Ley 44, la ADA abunda sobre esta manifestación, que es la relevante para el caso de autos. En este sentido, para que una persona pruebe que se le está considerando como si tuviera un impedimento, la ADA dispone:

An individual meets the requirement of “being regarded as having such an impairment” if the individual establishes that he or she has been subjected to an action prohibited under this chapter because of an actual or perceived physical or mental impairment[,] whether or not the impairment limits or is perceived to limit a major life activity.

42 U.S.C.A. sec. 12102(3)(A)

Según interpretaciones del Tribunal de Apelaciones del Primer Circuito y del Segundo Circuito federal, en los casos en que la persona alegue discrimen por ser considerada como que tiene un impedimento cuando, en realidad, no lo tiene, no basta probar que el patrono percibe al empleado como una persona impedida, sino que debe probarse que el patrono considera al empleado una persona impedida *conforme la definición provista en la ADA*.³¹

Además, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha explicado que existen dos maneras en que la persona puede caer quedar protegida bajo la tercera manifestación de discrimen por impedimento. A saber, demostrando que el patrono: (1) Pensó

³⁰ Esta definición de *impedimento* refleja aquella de la *Americans with Disabilities Act of 1990*, en adelante ADA, por su acrónimo en inglés. En particular, la sección 12102 de la ADA define impedimento (*disability*) respecto a una persona, de la siguiente forma:

(A) **a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities** of such individual;

(B) a record of such an impairment; or

(C) **being regarded as having such an impairment** (as described in paragraph (3)).

42 U.S.C.A. sec. 12102(1).

³¹Expresa el Primer Circuito en *Bailey v. Georgia-Pacific Corp.*, 306 F.3d 1162, 1169 (2002):

Employee claiming that he is regarded as disabled cannot merely show that his employer perceived him as somehow disabled; rather, he must prove that employer regarded him as disabled within the meaning of the ADA.

Íd., a la pág. 1169; reiterado en *Benoit v. Technical Mfg. Corp.*, 331 F.3d 166, 176 (2003). Véase también *Giordano v. City of N.Y.*, 274 F.3d 740, 748 (2d Cir.2001).

incorrectamente que la persona tiene un impedimento físico que de hecho limita de manera significativa en por lo menos una actividad principal de vida, o (2) pensó incorrectamente que un impedimento que la persona sí tiene le limita de manera significativa en por lo menos una actividad principal de vida, cuando en realidad el impedimento no tiene ese impacto. *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471, 489 (1999).³²

Sutton también explica que, al proteger al empleado de discriminación basado en la impresión incorrecta del patrono de que la persona tiene un impedimento, el Congreso reconoció que los mitos y temores acumulados de la sociedad sobre las discapacidades y la enfermedad constituyen un impedimento tan patente como las limitaciones que surgen de un impedimento existente. *Íd.* El objetivo de dicho subinciso es cubrir y proteger a las personas que resultan rechazadas para un empleo debido a los mitos, temores y estereotipos asociados socialmente a la discapacidad. *Íd.* a las págs. 489–490.

-D-

La Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución prohíbe que se establezca “discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”. Const. PR art. II, sec. 1. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que las clasificaciones mencionadas en la constitución son “inherentes a la naturaleza propia de todo ser humano. En ese

³² En *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999):

Under subsection (C), individuals who are “regarded as” having a disability are disabled within the meaning of the ADA. See [§ 12102(1)(C)]. [It] provides that having a disability includes “being regarded as having,” § 12102[1](C), “a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual,” § 12102[1](A). There are two apparent ways in which individuals may fall within this statutory definition: (1) a covered entity mistakenly believes that a person has a physical impairment that substantially limits one or more major life activities, or (2) a covered entity mistakenly believes that an actual, nonlimiting impairment substantially limits one or more major life activities.

Id., a la pág. 489.

sentido, esas categorías responden a circunstancias fortuitas, naturales y espontáneas de la humanidad y son consustanciales al mero hecho de ser y existir. En atención a ello, nuestra Constitución prohíbe que se utilicen esas clasificaciones para diferenciar, discriminar y excluir”. *Garib Bazáin v. Hosp. Aux. Mutuo*, 204 DPR 601, 614 (2020).

En el ámbito del derecho privado, la ley que extiende estos principios al contexto laboral es la Ley General contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA secs. 146–151 (en adelante Ley 100).

El Artículo 1 de la referida ley dispone que cualquier patrono que despida, suspenda o de cualquier otra forma discrimine contra un empleado —o, incluso, empleado potencial— incurrirá en responsabilidad civil por las causas que ahí se detallan. *Garib Bazáin v. Hosp. Aux. Mutuo*, supra, pág. 615; 29 LPRA sec. 146.

Específicamente, el artículo 1 de la Ley 100, supra, prohíbe que cualquier patrono despida, suspenda o de cualquier otra forma discrimine contra un empleado por razón de “edad [...], raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, *condición social*, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, [exmilitar], servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos” o por ostentar la condición de veterano. 29 LPRA sec. 146.³³ Además, la legislación provee las herramientas legales necesarias para el resarcimiento de los daños que estas actuaciones puedan causar. *Íd.*

³³ Aunque el texto actual del artículo 1 de la Ley 100 es confuso en la frase final que aborda la condición de veterano, la Ley Núm. 104-2014 tuvo el propósito específico, entre otros, de enmendar el referido artículo para reintegrar a las “disposiciones de la Ley 100[,] la prohibición de discrimen por razón de ser militar, [exmilitar], servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano”. Exposición de Motivos, Ley Núm. 104-2014.

El discrimen es un trato desigual injustificado que una persona sufre por perjuicio o arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para ello. *Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro*, 156 DPR 828 (2002). La Ley 100, *supra*, explícitamente limita su aplicación al sector privado y a las corporaciones públicas. 29 LPRA sec. 151.

La prohibición al discrimen por condición social ha existido en la Ley 100 desde su adopción en 1959, cuando las categorías fueron transpuestas del texto constitucional. *Garib Bazáin v. Hosp. Aux. Mutuo*, *supra*, pág. 617. El Alto Foro ha destacado que la expresión “origen o condición social” se refiere a discrimenes económicos y sociales. *Íd.*; *Pérez Román y Proc. Esp. Rel. de Fam.*, 148 DPR 201 (1999). Al analizar a profundidad lo que comprende “condición social” en nuestra Constitución, el Tribunal Supremo afirma que “las expresiones de nuestros constituyentes apuntan a que la inquietud principal de estos se fundamentaba en las consideraciones puramente socioeconómicas”. *Garib Bazáin v. Hosp. Aux. Mutuo*, *supra*, pág. 617. Además, elabora:

Por otra parte, las clasificaciones adicionales incorporadas a nuestro ordenamiento por la vía estatutaria han respondido a consideraciones de política pública que propenden a la protección de categorías que, como sociedad, hemos reconocido que merecen mayores salvaguardas contra el discrimen. *Íd.*, pág. 619.

-E-

El 9 de julio de 2017, se aprobó la Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Ley Núm. 42-2017, 24 LPRA secs. 2621–2626h, en adelante Ley 42. Según se establece en la exposición de motivos, el propósito de dicha ley es crear el marco legal para atender el cannabis medicinal, así como establecer los usos medicinales y de investigación científica de conformidad con el marco regulatorio federal, entre otros.

Por virtud del mencionado estatuto se crea la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal. En el art. 5 de dicha ley, se establece las facultades que le fueron concedidas a dicho cuerpo reglamentador para llevar a cabo los propósitos del estatuto mencionado.³⁴

De conformidad con lo anterior, la Junta aprobó el Reglamento para manejar el estudio, desarrollo e investigación del cannabis para la innovación, normas aplicables y límites, Reglamento Núm. 9038, Departamento de Estado, 2 de julio de 2018 (en adelante Reglamento o Rgto. Núm. 9038). Esto, con la finalidad de implementar las reglas que regirán los procedimientos relacionados con la radicación, trámite y adjudicación de las solicitudes que se presenten ante la consideración de la Junta. Rgto. Núm. 9038, *supra*, Art. 2, pág. 1.

El Reglamento especifica que el mismo “**no autoriza a los pacientes a utilizar o consumir el Cannabis Medicinal en su lugar de trabajo, a menos que el patrono lo autorice**”. También establece que “**[e]ste Reglamento no representa un obstáculo para la aplicación de leyes y/o reglamentos federales**”. Rgto. Núm. 9038, *supra*, Art. 148 (B) y (H), págs. 157, 158.

Además, la Asamblea Legislativa reconoce en la Exposición de Motivos de la Ley 42 que, “[c]onforme la Ley de Sustancias Controladas Federal, Sección 812 del Título 21 del Código de Estados Unidos [21 U.S.C. §812 (b)(1)], la marihuana está incluida en la Clasificación I de las sustancias controladas” así como que “[e]n la Clasificación I, el Gobierno Federal incluye sustancias con un alto potencial de abuso, que no tienen uso en tratamiento médico”. También establece que “[l]a política pública del Gobierno

³⁴ En lo pertinente, el Art. 5 inciso (k) de la Ley 42 establece que la Junta tendrá facultad para: “[e]mitir reglamentos para instrumentar esta Ley conforme a la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como ‘Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme’”. 24 LPRA sec. 2622a.

de Puerto Rico es permitir el uso del cannabis medicinal como tratamiento médico alternativo para pacientes que lo necesiten”. “Marco Legal que provee esta ley”, Exposición de Motivos Ley 42; 24 LPRA sec. 2621b.³⁵

-F-

Finalmente, la Ley Núm. 59-1997, “Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado”, según enmendada, 29 LPRA 161-161h, en adelante Ley 59, afirmó el compromiso del Estado en “erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas.” Exposición de Motivos, Ley 59, párr. 1. Además, expresa que, “[a]ún cuando el Estado debe evitar o minimizar toda interferencia en la vida privada de sus ciudadanos, la consecución

³⁵ En el 2021, la Asamblea Legislativa enmendó la Ley 42, mediante la aprobación de la Ley Núm. 15-2021, y añadió un nuevo artículo 24 (renumerando varios otros artículos en el proceso), que protege en el empleo a personas que usan el cannabis medicinal con autorización y registro. En lo pertinente, transcribimos el referido artículo a continuación:

(A) Salvo por las limitaciones de este Artículo, los y las pacientes registrados(as) y autorizados(as) que así se identifiquen ante un patrono serán considerados(as) como una categoría protegida para propósito de las leyes de protección en el empleo y ningún patrono podrá discriminar contra una persona que sea un(a) paciente registrado(a) y autorizado(a) para utilizar cannabis medicinal ya sea en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento, terminación o la imposición de cualquier condición de penalización en el empleo.

(B) Ningún patrono será penalizado o se le negará algún contrato, licencia, permiso, certificación, beneficios o fondos bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico por la única razón de emplear pacientes registrados(as) y autorizados(as) a utilizar cannabis medicinal bajo la presente ley.

(C) Las protecciones del inciso (A) de este Artículo no cobijarán a un(a) paciente registrado(a) y autorizado(a) de cannabis medicinal cuando el patrono logra establecer, por preponderancia de la prueba, cualquiera de las siguientes condiciones:

1. La utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad; o
2. La utilización de cannabis medicinal por el o la paciente registrado(a) y autorizado(a) interfiere con su desempeño y funciones esenciales de trabajo; o
3. La utilización de cannabis medicinal por el o la paciente registrado(a) y autorizado(a) expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación relacionada con alguna ley, reglamentación, programa o fondo federal; o
4. El o la paciente registrado(a) y autorizado(a) ingiera o posea cannabis medicinal en su lugar de trabajo y/o durante horas laborales sin autorización por escrito del patrono.

(D) Las protecciones de este Artículo deberán ser interpretadas liberalmente en favor del o la paciente registrado(a) y autorizado(a). 24 LPRA sec. 2626e-1.

de la libertad personal de [e]stos y el bienestar de la sociedad y sus comunidades requiere la adopción de toda aquella medida encaminada a preservar su seguridad”. *Íd.*

La Ley 59 va dirigida a **la detección y rehabilitación del empleado usuario de sustancias controladas** y a la protección de la ciudadanía contra los posibles efectos nocivos como consecuencia de la labor de un empleado bajo los efectos de sustancias controladas. Exposición de Motivos, *supra*, párr. 2. Al aprobar esta ley, la Asamblea Legislativa reconoció que el sector privado laboral es un lugar apropiado para ayudar a combatir el mal uso y tráfico ilegal de sustancias controladas mediante el establecimiento de programas que incluyan la administración de pruebas para detectar el uso de estas sustancias y los correspondientes programas de rehabilitación que sean necesarios para reintegrar a los empleados afectados por el consumo de drogas. Así pues, el establecimiento de programas de administración de pruebas de sustancias controladas en el sector privado se considera un mecanismo efectivo para desalentar su uso ilegal, minimizando el riesgo de accidentes y aumentando la calidad de los servicios. Exposición de Motivos, *supra*, párr. 7.

Así, el Artículo 2 de la Ley 59 incluye, entre los propósitos del estatuto, “promover la salud y seguridad de los trabajadores y, consecuentemente de la comunidad en general”, al proveer “las salvaguardas necesarias para la protección de la intimidad e integridad personal del individuo afectado”. 29 LPRA sec. 161 nota.

La Ley 59 establece cuáles son los requisitos que debe satisfacer el programa de pruebas de sustancias controladas en el sector privado. 29 LPRA sec. 161b. Para que el patrono privado cumpla con la Ley 59, el programa de pruebas de detección de sustancias controladas deberá conducirse para todos los empleados y candidatos a empleos de manera consistente y uniforme. 29 LPRA

sec. 161b (a). Asimismo, éstas deberán realizarse conforme a los términos de un programa escrito, adoptado por el patrono y notificado a los empleados, mediante entrega de una copia del mismo que contendrá su fecha de vigencia e identificará la ley que autoriza su adopción. *Íd.*

Las sanciones que está autorizado el patrono a imponer mediante el reglamento están sujetas a las disposiciones de la Ley de Despido Injustificado. La Ley 59 añade que **no constituirá justa causa para el despido de un empleado el primer resultado positivo de uso de sustancias controladas, sin antes exigirle y permitirle al empleado asistir a un programa de rehabilitación apropiado.** 29 LPRa sec. 161b (b) (5).

Es importante destacar que la Ley 59 requiere que, **cuando el patrono se dispone a imponerle al empleado medidas disciplinarias**, de acuerdo con sus reglas sobre conducta, tomará en consideración: (1) la relación de la conducta del empleado con sus funciones, (2) su efecto en el buen y normal funcionamiento de la empresa y (3) el riesgo de la seguridad de otros empleados y del público en general. 29 LPRa sec. 161b (b) (5).

Para el caso de autos, es de particular relevancia lo dispuesto en el Artículo 8 de la Ley 59, que expone, en lo pertinente, que en aquellos casos en que el estatuto no exige pruebas mandatorias (como sucede en los casos enumerados en el artículo 7):

[E]l patrono *podrá* exigir, requerir o solicitar a los empleados, **candidatos a empleo** y candidato a reingreso a **someterse a la prueba de detección de sustancias controladas como condición para continuar en el empleo**, entre otras en las siguientes circunstancias:

(a)

(b)

(c) Como condición previa al reclutamiento y parte de un examen físico médico general, requerido a todos los candidatos a empleo;

(d)

29 LPRa sec. 161e.

-III-

Procedemos a discutir los señalamientos de error según presentados por la apelante.

1. Erró el [Tribunal de Primera Instancia] al adoptar como hecho incontrovertido las políticas de uso de drogas en el empleo del patrono, pero sin reconocer sus disposiciones a favor de la rehabilitación, reinserción y garantías de apoyo profesional a favor de los empleados.
2. Erró el TPI al concluir que la apelante no podía beneficiarse de las políticas de la empresa relacionadas con la rehabilitación, reinserción y apoyo profesional para empleados que reflejan resultados positivos a uso de drogas y alcohol.
3.
4. Erró el TPI al descartar del análisis del vínculo jurídico entre las partes el sólido andamiaje constitucional y de fuerte política pública en protección de los derechos del trabajador en su relación de empleo con el patrono.
5.
6.

Al analizar primero los alegados errores 1, 2 y 4, abordamos el tema de la relación entre las partes a raíz de la oferta de empleo y su aceptación, para luego proceder al examen de los otros señalamientos.

En esencia, la Apelante señala que no se le reconocieran los derechos y garantías dispuestos en las políticas de Infosys respecto al uso de drogas en el empleo. Luego, señala el que no se tomara en cuenta la política pública en protección de los derechos del trabajador, dado el vínculo entre las partes. Estos alegados errores tienen en común que los respectivos reclamos parten de la premisa de que la Apelante fue una empleada de Infosys. Las políticas de Infosys sobre el uso de drogas en la empresa aplican *a empleados*. Así mismo, la fuerte política del Estado en protección de los derechos de los trabajadores frente al patrono está establecida respecto a empleados.

En el caso de autos, no nos cabe duda de que, como bien concluyó el tribunal apelado, la señora Pellot Arce nunca se convirtió

en empleada de la Apelada. La carta con la oferta de empleo de parte de la Apelada, dirigida a la señora Pelot Arce establecía claramente que la oferta dependía de que, entre otros requisitos, esta pasara satisfactoriamente las pruebas de dopaje.³⁶ La Apelante declaró bajo juramento que ella leyó esta condición y la entendió cuando la leyó.³⁷ Por lo tanto, la obligación que asumió la compañía fue siempre una obligación condicional, donde la condición era suspensiva, es decir, una obligación que no cobraba eficacia hasta y cuando se cumpliera la condición especificada. 31 LPRA ant. sec. 3042. Así, la Apelante nunca fue empleada de Infosys y, por tanto, nunca le cobijaron las políticas sobre el uso de drogas en el empleo de Infosys, más allá de como la candidata a una plaza. Con respecto a los *candidatos a empleo*, la política de la Apelada es también clara al indicar que se les puede exigir tomar la prueba de dopaje y pasarla satisfactoriamente tras una oferta condicionada.³⁸ Por lo tanto, los errores primero, segundo y cuarto no se cometieron.

Establecido que la señora Pelot e Infosys no tuvieron una relación empleado-patrono, examinamos los señalamientos relacionados al periodo del proceso de reclutamiento previo al retiro de la oferta de empleo.

- 3.** Erró el TPI al descartar hechos incontrovertidos propuestos por la apelante que no fueron refutados por el patrono apelado.
- 4.**
- 5.** Erró el TPI al desestimar la causa de acción al amparo de la ley para prohibir el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o

³⁶ La carta con fecha de 24 de enero de 2019, expresa en la segunda página, en lo pertinente:

- 1.** Other Terms and Conditions:
 - 1.1.** Your employment will be governed by the rules, regulations[,] and policies of the company.
 - 1.2.** Your offer is contingent upon the following:
 - 1.2.1.**
 - 1.2.2.**
 - 1.2.3.** A satisfactory background check, including a drug test as part of a medical examination.

Apéndice de la Apelación, pág. 144 (nuestro énfasis).

³⁷ *Íd.*, págs. 123 (línea 22) –124: (línea 4).

³⁸ *Íd.*, págs. 56, 57.

sensoriales, Ley Número 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada.

La señora Pellot Arce objeta que se desestimara la causa de acción por discrimen contra una persona con impedimento físico, visual o sensorial al amparo de la Ley 44. Aduce que se le discriminó por haber sido percibida por Infosys como alguien con impedimento, donde el impedimento es ser paciente de cáncer.

Además, en la discusión de este señalamiento, alega discrimen en el empleo bajo la categoría de *condición social*, bajo Ley 100 y reclama haber sido discriminada por la *condición social* de ser paciente de cáncer.

Respecto a esto último, al examinar la Ley 100 y la jurisprudencia relacionada a la protección que confiere la categoría de *condición social* bajo el referido estatuto y nuestra Constitución, encontramos que el Tribunal Supremo ha sido claro en delimitar el discrimen por *condición social* y circunscribirlo a aquello que tiene que ver con factores socioeconómicos. (“[L]as expresiones de nuestros constituyentes apuntan a que la inquietud principal de estos se fundamentaba en las consideraciones puramente socioeconómicas”. *Garib Bazáin v. Hosp. Aux. Mutuo, supra*, pág. 617.) Por tanto, aunque podamos simpatizar con el planteamiento de la apelante, en la actualidad el ser paciente de cáncer no es una clasificación protegida de discrimen en el empleo como *condición social*, ni por la Constitución ni por la Ley 100.

Con respecto a la Ley 44, la señora Pellot Arce alega discrimen por impedimento por haber sido percibida como alguien con impedimento en la forma de ser paciente de cáncer. En resumen, sostiene que el resultado positivo de la prueba de dopaje no fue la verdadera razón por la cual la Apelada retiró la oferta de empleo, y que esta razón expresada esconde una verdadera, que es, según la

Apelante, el hecho de que ella era paciente de cáncer.³⁹ A ello, Infosys responde sencillamente: ya conocíamos el diagnóstico de cáncer cuando le hicimos la oferta condicionada de empleo.⁴⁰ En otras palabras, si el hecho de ser paciente de cáncer se hubiera tratado como un impedimento según alega la Apelantes, podíamos sencillamente no haber hecho la oferta.

A este argumento, la Apelante presenta un par de hechos que esta propuso en su Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria y que no fueron refutados por la Apelada, que el TPI no incluyó entre sus determinaciones de hecho: la señora Pellot Arce informó en la entrevista presencial, de su diagnóstico de cáncer *solamente* a la señora Yulissa... y no a la señora Ramos e Infosys solo obtiene evidencia formal del diagnóstico de cáncer cuando la señora Pellot Arce se la envía.⁴¹ Fundamentada en estos hechos adicionales y el orden de todos los eventos, la Apelante asevera que no es hasta que ella envía los documentos formales con su diagnóstico de cáncer que Infosys se entera de que ella es paciente de cáncer,⁴² para afirmar que la razón de su despido fue realmente el descubrimiento por parte de la Apelada del diagnóstico de cáncer de la señora Pellot, que percibió como un impedimento.

Nuestro examen de los hechos adicionales propuestos junto a la evidencia presentada y admisible no nos lleva a la conclusión que la Apelante expone.

³⁹ Apelación, págs. 14–18.

⁴⁰ Alegato de Oposición a Apelación, pág. 16.

⁴¹ Apelación, pág. 15; Apéndice Apelación, págs. 181, 182–183 (Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria).

6. Durante la entrevista presencial en la empresa el 23 de enero de 2019, la Demandante no le comentó a Natalie Ramos que era paciente de cáncer.

...

12. El 5 de febrero de 2019, la Demandante envió un correo electrónico con varios anejos . . . : . . . 4) el resultado positivo a patología de cáncer de mama por un laboratorio.

13. El 5 de febrero de 2019, . . . fue la primera ocasión en que el Patrono obtuvo evidencia documentada y escrita, de que la Demandante era paciente de cáncer de mama

⁴² Alegato de Oposición a Apelación, págs. 14–16.

Para probar el discrimen por ser percibida con un impedimento, la señora Pellot Arce hubiera tenido, primero, que presentar evidencia que pusiera en controversia que Infosys le retiró la oferta debido al resultado positivo de dopaje. Luego, hubiera tenido que presentar evidencia admisible de que Infosys le retiró la oferta porque consideró el cáncer diagnosticado como un impedimento **y** que específicamente creyó incorrectamente que ese diagnóstico representaba una limitación para realizar las funciones del empleo por el que se le entrevistó.

Conforme la Regla 36, Infosys presentó evidencia admisible que respalda su motivación para retirar la oferta de empleo: los resultados de las pruebas, las políticas de reclutamiento de la compañía y la carta con la advertencia de la condición bajo la cual se ofrecía empleo.

Por su parte, para probar la motivación de un despido por discrimen por impedimento percibido, la Apelante presentó un orden de eventos que no descarta la motivación afirmada por Infosys y una teoría de que la compañía no conocía el diagnóstico sino hasta después de que ella enviara una documentación a esos efectos, a pesar de ella haberlo informado en la entrevista. Es decir, no presentó evidencia admisible que pudiera socavar la presunción básica de que al informar a la señora Yulissa, la Apelante informó a la compañía. Menos aún sometió alguna evidencia admisible de que la Apelada consideró el diagnóstico de cáncer un impedimento, aunque no lo fuera.

En fin, los hechos propuestos por la Apelante como incontrovertidos: que esta solo le informó a la señora Yulissa y no a la señora Ramos, y que se le denegó el empleo solo después de la fecha en que presentó la evidencia de cáncer y autorización de uso de cannabis medicinal, incluso después de aceptarse, no se acercan a demostrar que se le discriminó por ser paciente de cáncer y no por

haber tenido un resultado positivo en la prueba de dopaje. Los hechos alegados si probados no demostrarían que la apelada actuó motivada por discrimen por impedimento, en lugar de para poner en práctica su política de reclutamiento de un espacio de trabajo libre de drogas. Por lo tanto, no erró el TPI al descartar la causa de acción bajo la Ley 44 ni al no incluir los hechos incontrovertidos presentados por la Apelante.

6. Erró el TPI al desestimar la causa de acción constitucional por violación al derecho de la apelante a su dignidad, al haber sido percibida por el patrono como usuaria de drogas ilegales y al privarla de la relación de empleo subvirtiendo una clara política pública del estado, que permite el uso de cannabis para tratamientos de ciertas condiciones de salud conforme a la Ley Núm. 42-2017.

Finalmente, la Apelante alega, en esencia, que fue una violación a su dignidad que el patrono la percibiera como usuaria de drogas ilegales, por un lado, y por el otro, que se le privara de un empleo aun existiendo en Puerto Rico una política pública de permitir el uso autorizado de cannabis.

Al discutir el derecho constitucional fundamental a la dignidad, la Apelante nos refiere a pronunciamientos del Tribunal Supremo donde el derecho a la dignidad se presenta dentro del marco de una relación obrero-patronal.⁴³ El derecho que cita tiene que ver con la defensa de la dignidad de los empleados frente al patrono. Según hemos establecido, entre la Apelante e Infosys no se formó una relación empleado-patrono. La señora Pellet Arce no vinculó la jurisprudencia en torno al derecho a la dignidad protegido por la Constitución y algún derecho a no ser percibida como usuaria de drogas por un posible patrono.

Finalmente, del examen de la Ley 42 y la Ley 59, podemos concluir que, a la fecha de los hechos del caso de autos, la política pública del Estado de permitir el uso de *cannabis* medicinal no

⁴³ Véase Apelación, pág. 18.

obligaba a un patrono a reclutar a una persona usuaria de cannabis medicinal ni protegía a tal persona de ser discriminada por el uso de cannabis medicinal al momento del reclutamiento. Por otro lado, la política pública del Estado en torno a la rehabilitación, etc., recogida en la Ley 59 —reflejadas, a su vez, en las políticas respecto al uso de drogas en el empleo de Infosys—, va dirigida a los trabajadores en relaciones obrero-patronales. Según se concluyó anteriormente, dichas políticas no aplican a la Apelante por no haberse establecido la relación empleado-patrono.

El sexto alegado error tampoco se cometió.

-IV-

Por los fundamentos que anteceden se confirma la Sentencia recurrida.

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

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