

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

ELIEZER MÉNDEZ  
RODRÍGUEZ

Apelante

V.

MENTOR TECHNICAL  
GROUP, CORP;  
CORPORACIÓN DOE; JOHN  
DOE; JANE DOE; Y  
ASEGURADORA X

Apelados

KLAN202100141

**Apelación**

Procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Arecibo

Caso Civil Núm.:  
AR2020CV01536

Sobre: Daños y  
Perjuicios;  
Despido  
Injustificado;  
Represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Rivera Marchand, la Jueza Mateu Meléndez y la Jueza Rivera Pérez.<sup>1</sup>

Rivera Pérez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de mayo de 2022.

Comparece el Sr. Eliezer Méndez Rodríguez (en adelante, Sr. Méndez Rodríguez), y nos solicita la revisión de la *Sentencia Parcial* dictada el 21 de febrero de 2021, notificada el 22 de febrero de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo (en adelante, TPI).<sup>2</sup> Mediante dicho dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la *Moción de Desestimación Parcial* presentada el 4 de enero de 2021 por Mentor Technical Group, Corp. (en adelante, Mentor Technical) y, en consecuencia, se desestimó la reclamación al amparo del Americans with Disabilities Act, 42 USC sec. 12112 *et seq.*, (en adelante, Ley ADA).

<sup>1</sup> Conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-102 emitida el 5 de mayo de 2022 la cual designa a la Jueza Rivera Pérez en sustitución de la Jueza Barresi Ramos.

<sup>2</sup> Anejo V de la Apelación, págs. 52-56.

Número Identificador

SEN2022\_\_\_\_\_

Por los fundamentos que expondremos a continuación, confirmamos la sentencia parcial apelada.

-I-

Según surge del expediente, el 15 de diciembre de 2020, el Sr. Méndez Rodríguez presentó una querrela sobre daños y perjuicios, despido injustificado y represalias contra su patrono, Mentor Technical, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “*Ley Sobre Despidos Injustificados*”, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*; la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como “*Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*”, 29 LPRA sec. 124 *et seq.*; la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, según enmendada, conocida como “*Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*”, 1 LPRA sec. 501, *et seq.*; y la Ley ADA, *supra*.<sup>3</sup>

Mentor Technical presentó *Contestación a Querrela* el 4 de enero de 2021.<sup>4</sup> En esa misma fecha, presentó, además, *Moción de Desestimación Parcial*.<sup>5</sup> En esta, solicitó la desestimación de la reclamación al amparo de la Ley ADA, *supra*, por falta de jurisdicción por no haberse agotado los remedios ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (en adelante, EEOC, por sus siglas en inglés), previo a presentar su reclamación ante el TPI.

En oposición a la solicitud de Mentor Technical, el Sr. Méndez Rodríguez presentó, el 13 de enero de 2021, *Réplica a Moción de Desestimación Parcial*.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Anejo I de la Apelación, págs. 10-14.

<sup>4</sup> Anejo II de la Apelación, págs. 15-28.

<sup>5</sup> Anejo III de la Apelación, págs. 29-31.

<sup>6</sup> Anejo IV de la Apelación, págs. 32-51.

El 21 de febrero de 2021, notificada el 22 de febrero de 2021, el TPI dictó *Sentencia Parcial* declarando Ha Lugar la moción de desestimación presentada por Mentor Technical y desestimando sin perjuicio la reclamación al amparo de la Ley ADA, *supra*.<sup>7</sup>

Inconforme, el Sr. Méndez Rodríguez acudió ante este Tribunal mediante el presente recurso de Apelación y señaló la comisión del error siguiente:

Erró el TPI al declarar Ha Lugar a la Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial desestimando sin perjuicio la reclamación presentado bajo Ley ADA, *supra*.

El 16 de marzo de 2021, Mentor Technical presentó su alegato en oposición. Contando con la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

**-II-**

**A.**

La jurisdicción de un tribunal se define como la autoridad que por una ley o la Constitución se le ha concedido al foro para considerar y decidir casos o controversias. *Cordero v. Oficina de Gerencia de Permisos*, 187 DPR 445, 456 (2012); *Shell v. Srio. Hacienda*, 187 DPR 109, 122 (2012); *Cruz Parrilla v. Depto. Vivienda*, 184 DPR 393, 403 (2012); *Solá Gutiérrez v. Bengoa Becerra*, 182 DPR 675, 682 (2011).

En múltiples y variadas ocasiones se ha expresado que los tribunales debemos ser celosos guardianes de esa jurisdicción que nos ha sido concedida, examinando tal aspecto en primer orden, incluso cuando no haya sido planteado por ninguna de las partes. *Horizon Media Corp. v. Junta Revisora de Permisos*, 191 DPR 228, 234 (2014).

Además, se ha señalado que los tribunales no tienen discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. *Mun. de San*

---

<sup>7</sup> Anejo V de la Apelación, págs. 52-56.

*Sebastián v. QMC Telecom*, 190 DPR 652 (2014); *Solá Gutiérrez v. Bengoa Becerra*, *supra*; *González v. Mayagüez Resort & Casino*, 176 DPR 848, 856 (2009).

### **B.**

Una persona con impedimento posee dos (2) remedios contra actuaciones discriminatorias de un patrono, uno estatal y otro federal. El remedio federal está contenido en la Ley ADA, *supra*, mientras que el remedio estatal lo provee la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, *supra*.

La Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, *supra*, fue aprobada “con el fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales para ampliar así sus oportunidades de empleo y prohibir el discrimen contra ellas en el empleo”. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 385 (1999), citando a *Ríos v. Cidra Mfg. Oper. of P.R., Inc.*, 145 DPR 746, 749 (1998). De otro lado, la Ley ADA, *supra*, fue aprobada con el fin de establecer la obligación de todo patrono de proveer acomodo razonable en el lugar de trabajo a las personas con impedimentos.

El Artículo 13 de la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, *supra*, incorporó a dicho estatuto los remedios, facultades y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “*Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*”, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* Es por esta razón que una reclamación al amparo de la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, *supra*, podrá tramitarse por vía judicial mediante acción ordinaria o mediante el procedimiento de querrela de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*. *Rivera Flores v. Compañía ABC*, 138 DPR 1, 5 (1995).

Las agencias ante las cuales el empleado puede presentar una querrela son el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, Departamento del Trabajo) y la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos. Artículo 13 de la Ley Núm. 44 de 2

de Julio de 1985, *supra*. El Departamento del Trabajo ejerce jurisdicción sobre patronos privados y corporaciones públicas; mientras que la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimento la ejercerá sobre las demás agencias gubernamentales. De esta manera, si el empleado escoge la vía judicial para presentar una acción bajo la Ley Núm. 44, *supra*, no es necesario agotar los remedios administrativos disponibles. *Rivera Flores v. Compañía ABC*, *supra*, pág. 5.

Distinta es la norma cuando la acción se presenta al amparo de la Ley ADA, *supra*. La Sección 12117(a) de la Ley ADA, *supra*, dispone específicamente, que los remedios a concederse y el procedimiento a seguir en acciones presentadas al amparo de dicho estatuto, son los provistos por las secciones 2000e-4, 2000e-5, 2000e-6, 2000e-8, y 2000e-9 del Título VII de la Ley de Derechos Civiles, 42 USC, sec. 1981 *et seq.* Una persona que presenta una querrela reclamando una violación al Título VII de la Ley de Derechos Civiles, *supra*, debe agotar la vía administrativa antes de acudir al foro judicial. Sección 12117(a) de la Ley ADA, *supra*; *Rivera Flores v. Compañía ABC*, *supra*, pág. 6; *Matos Molero v. Roche Prods.*, 132 DPR 470 (1993); *Love v. Pullman*, 30 L. Ed. 2d 679 (1972). La doctrina de agotamiento de remedios ha sido adoptada específicamente para acciones incoadas bajo la Sección 12117(a) de la Ley ADA, *supra*. Véanse, *Kent v. Director, Missionary Dept. of Elementary and Secondary Education*, 792 F. Supp. 59, 1992, (E.D. Mo. 1992); *Sherman v. Optical Imaging Systems Inc.*, 843 F. Supp. 1168, 1994, (E.D. Mich. 1994).

El trámite de una reclamación por violación a la Ley ADA, *supra*, es, pues, el mismo trámite que se debe seguir al presentarse una querrela por violación al Título VII de la Ley de Derechos Civiles, *supra*. En *Rivera Flores v. Compañía ABC*, *supra*, págs. 6-7, citando

a *Matos Molero v. Roche Prods.*, supra, págs. 477-478, el Tribunal Supremo, sobre dicho procedimiento, expresó lo siguiente:

“Como regla general, un querellante debe presentar un cargo por discrimen ante la (Equal Employment Opportunity Commission) (EEOC) dentro de los ciento ochenta (180) días de la ocurrencia del alegado acto discriminatorio. Si la persona inicialmente instituye procedimientos ante una agencia estatal o local que tenga autoridad para ofrecerle un remedio, el término para presentar el cargo se extiende a trescientos (300) días, 42 USCA sec. 2000e-5(e). El cargo debe ser notificado al querellado para que entonces se proceda a una investigación encaminada a determinar si existe causa razonable para creer que lo alegado en el cargo realmente sucedió. Si la EEOC no encuentra causa para proceder con el cargo, debe desestimarlos y notificar al querellante, el cual entonces tiene noventa (90) días para presentar una acción judicial. De otra parte, si la EEOC determina que existe causa para proceder, primeramente, tratará de conciliar a las partes. Si no tiene éxito en eliminar la alegada práctica discriminatoria, la EEOCC puede instar una acción judicial, pero si no lo hace dentro del término de ciento ochenta (180) días de haberse radicado el cargo, el querellante puede solicitar una autorización para instar demanda (‘right to sue letter’). Luego de obtener dicha autorización, el querellante tiene noventa (90) días desde que la recibe para instar la acción judicial.” (citas omitidas).

Aunque las expresiones antes transcritas fueron realizadas en cuanto a las disposiciones de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, supra, éstas fueron reiteradas en *Rivera Flores v. Compañía ABC*, supra, págs. 6-7, a los efectos de su aplicación a las disposiciones de la Ley ADA, supra. En la referida opinión el Tribunal Supremo concluyó que un empleado que presente una acción al amparo de la Ley ADA, supra, está obligado a agotar los remedios administrativos ante el Departamento del Trabajo, mientras que, si elige el remedio provisto por la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, supra, puede escoger entre tramitar su reclamación mediante la vía judicial directamente o presentar una querrela ante las agencias administrativas facultadas para ello. *Rivera Flores v. Compañía ABC*, supra, pág. 7.

Finalmente, la legislación federal contiene una política pública de darle oportunidad al foro local de considerar en primera instancia

las querellas por discrimen. *Rivera Flores v. Compañía ABC*, supra, pág. 7. A estos efectos, la EEOC contrata con la agencia estatal, en este caso el Departamento del Trabajo. *Íd.* De esta manera los organismos estatales y federales se dividen la responsabilidad de investigar y procesar las querellas instadas bajo la legislación anti-discrimen correspondiente. *Íd.* Estos acuerdos se conocen como 'Worksharing Agreements' y mediante el actual acuerdo suscrito entre el Departamento del Trabajo y la EEOC se incluyó la Ley ADA, supra. *Íd.* Así, cuando se presenta una querella ante la EEOC, esta procederá a referirla a la agencia estatal, la cual contará con el término de sesenta (60) días para procesarla bajo la disposición estatal. *Íd.*

### III

En su recurso de apelación, el Sr. Méndez Rodríguez señala que erró el TPI al desestimar la reclamación al amparo de Ley ADA, supra, por falta de jurisdicción al no haberse agotado los remedios ante la EEOC. Argumenta que no procede la desestimación de la reclamación contra actuaciones discriminatorias del patrono, aunque no se hayan agotado los remedios administrativos que requiere Ley ADA, supra, pues aún tiene un remedio estatal al amparo de la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, supra.

Como expusimos, si un empleado escoge la vía judicial para presentar una acción bajo la Ley Núm. 44, supra, no es necesario agotar los remedios administrativos disponibles. *Rivera Flores v. Compañía ABC*, supra, pág. 5. Esta reclamación podrá tramitarse por vía judicial mediante acción ordinaria o mediante el procedimiento de querella de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, supra. *Rivera Flores v. Compañía ABC*, pág. 5. Las agencias ante las cuales el empleado puede presentar una querella son el Departamento del Trabajo y la Oficina del Procurador de las

Personas con Impedimentos. Artículo 13 de la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, *supra*.

Distinta es la norma cuando la acción se presenta al amparo de la Ley ADA, *supra*. La Sección 12117(a) de la Ley ADA, *supra*, dispone específicamente, que los remedios a concederse y el procedimiento a seguir en acciones presentadas al amparo de dicho estatuto, son los provistos por las secciones 2000e-4, 2000e-5, 2000e-6, 2000e-8, y 2000e-9 del Título VII de la Ley de Derechos Civiles, 42 USC, sec. 1981 *et seq.* Una persona que presenta una querrela reclamando una violación al Título VII de la Ley de Derechos Civiles, *supra*, debe agotar la vía administrativa antes de acudir al foro judicial. Sección 12117(a) de la Ley ADA, *supra*; *Rivera Flores v. Compañía ABC*, *supra*, pág. 6; *Matos Molero v. Roche Prods.*, 132 DPR 470 (1993); *Love v. Pullman*, 30 L. Ed. 2d 679 (1972). La querrela deberá presentarse ante la EEOC.

Por lo tanto, concluimos que, previo a instar una acción judicial al amparo de la Ley ADA, *supra*, es requisito presentar un cargo de discriminación ante la EEOC y cumplir con las regulaciones allí establecidas. En vista de que el Sr. Méndez Rodríguez no cumplió con agotar dicho remedio administrativo previo a presentar una reclamación al amparo de la Ley ADA, *supra*, ante el TPI, determinamos que procede la desestimación de esa reclamación.

Se aclara que la reclamación al amparo de la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, *supra*, incluida en la demanda, no fue objeto del dictamen apelado. El Sr. Méndez Rodríguez aún tiene el remedio estatal contra las alegadas actuaciones discriminatorias del patrono que provee dicha ley, la cual, como expusimos, no requiere que se agote un remedio administrativo previo a acudir al foro judicial.

#### -IV-

Por los fundamentos expuestos, se confirma la sentencia parcial apelada.



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

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