

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel II

NAYRETH RÍOS GARCÍA
Apelante

v.

COSTCO WHOLESALE, CORPORATION
Apelado

KLAN202100833

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia,
Sala de
San Juan

Caso Núm.
K PE2016-3908

Sobre:
Discrimen por
Sexo,
Embarazo,
Represalias,
Daños y
Perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Adames Soto

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 2022.

Comparece la apelante, Sra. Narybeth Ríos García (señora Ríos García) y nos solicita que revoquemos una *Sentencia* emitida de manera sumaria, el 14 de septiembre de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI). Dicho dictamen respondió a una *Demanda* que presentó la señora Ríos García en contra de la parte apelada, Costco Wholesale Corporation (Costco) por un presunto discrimen por razón de género (sexo), embarazo, represalia y daños y perjuicios. De conformidad con la prueba documental ante sí, el Tribunal de Primera Instancia declaró ha lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* interpuesta por Costco y desestimó, en su totalidad, las reclamaciones presentadas por la señora Ríos García. Dicho foro, resolvió que la *Moción Solicitando se Dicte Sentencia Sumariamente* que presentó la señora Ríos

García, fue insuficiente para establecer su reclamo de discrimen y represalia. Por el contrario, concluyó que la *Solicitud de Sentencia Sumaria* incoada por Costco, rebatió cualquier inferencia de un caso *prima facie* que hubiese podido presentar a su favor la señora Ríos García, con la intención de establecer que sufrió un discrimen por parte de Costco o que éste actuó en represalia. En consecuencia, el foro primario no encontró prueba que le impidiera desestimar en todos sus extremos la *Demanda* presentada

En el examen de la sentencia sumaria que nos toca asumir, hemos de verificar si, en efecto, no había hechos medulares en controversia que permitieran emitir un dictamen final, para entonces examinar si la aplicación del derecho correspondiente fue certera.

I. Resumen del tracto procesal

El 29 de diciembre de 2016, la señora Ríos García instó una *Demanda* en contra de Costco por razón de discrimen de género y embarazo al amparo de la *Ley contra el Discrimen en el Empleo* (Ley Núm. 100);¹ *Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo* (Ley Núm. 69)² y la *Ley de Protección de Madres Obreras* (Ley Núm. 3);³ por represalias según la *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio* (Ley Núm. 115);⁴ y por daños y perjuicios.⁵ Alegó que por su género y por estar en estado de embarazo, Costco le denegó un acomodo razonable para trabajar turnos diurnos, no más tarde de las 6:00 ó 7:00 pm. Arguyó que debido a la *Querrela* que instó en la *US Equal Employment Oportunity Commission* (EEOC), Costco le denegó en represalia, varios puestos de empleo y un ascenso a la clasificación de cajera. También alegó que debido a la negligencia y omisiones de su patrono, sufrió la pérdida de su embarazo. Por último,

¹ *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959*, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

² *Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985*, según enmendada, 29 LPRA sec. 1321 *et seq.*

³ *Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942*, 29 LPRA sec. 469 *et seq.*

⁴ Ley Núm. 115-1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*

⁵ Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141.

indicó que Costco satisfizo su licencia de maternidad en pagos bisemanales y no en un solo pago, según requiere la Ley Núm. 3, *supra*. La aludida *Demanda* fue enmendada posteriormente.⁶

En respuesta al reclamo de la señora Ríos García, el 19 de abril de 2017, Costco interpuso su *Contestación a Demanda Enmendada* en la que: en esencia, negó las alegaciones de discrimen y represalias y afirmó varias defensas. Entre las defensas planteadas, afirmó que los hechos de la *Demanda* no establecían un caso *prima facie* de discrimen ni de represalias; que el embarazo no se considera un impedimento bajo la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985;⁷ que en el expediente de la señora Ríos García constaban varias amonestaciones por su pobre desempeño; y que otorgó las licencias solicitadas por la señora Ríos García. Además, sostuvo que los presuntos daños sufridos por la señora Ríos García ocurrieron durante horas laborables, por lo que reclamó la inmunidad patronal conferida por la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1985, según enmendada.⁸ A su vez, precisó que, en las sesenta y dos (62) alegaciones de la *Demanda*, la señora Ríos García no reclamó que era una persona con impedimentos; ni que faltaba un proceso interactivo; como tampoco presentó una alegación sobre la Ley Núm. 44, *supra*, o la Ley ADA, *supra*. Asimismo, indicó que la señora Ríos García tampoco enmendó su *Demanda* para incluir una causa de acción por la falta de un proceso interactivo.⁹

Entretanto, el 5 de mayo de 2017, la señora Ríos García le cursó a Costco un *Requerimiento de Admisiones y Un Primer Pliego de Interrogatorio* como parte del descubrimiento de prueba del caso. El 22 de mayo y 15 de

⁶ El 15 de diciembre de 2017, la aludida *Demanda* fue enmendada. En las sesenta y dos alegaciones, la señora Ríos García nunca alegó que era una persona con impedimentos, falta de proceso interactivo; ni presentó alegación alguna sobre la Ley Núm. 44 de julio de 1985, conocida como la *Ley de Impedidos de Puerto Rico*, 1 LPRa sec. 501, *et seq.* o la American with Disabilities Act (*Ley ADA*), 42 USC sec.12101 *et seq.* La señora Ríos García tampoco enmendó su *Demanda*, para que en ésta se incluyese una causa de acción por falta de proceso interactivo, según se estableció en el caso *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020). Finalmente, la reclamación de la señora Ríos García se limitó a sus alegaciones de discrimen bajo la Ley Núm. 100, 29 LPRa sec. 146, Ley Núm. 69, 29 LPRa sec. 1321 y Ley Núm. 3, LPRa sec. 467.

⁷ *Ley de Impedidos de Puerto Rico*, 1 LPRa sec. 501.

⁸ *Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, 11 LPRa sec. 1 *et seq.*

⁹ Véase *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020).

septiembre de 2017, Costco contestó el documento enviado, y a su vez, le solicitó a la señora Ríos García que produjera ciertos documentos específicos en los cuales se estableciese cuál era la incapacidad que alegaba tener y la hacían acreedora de un horario de salida no más tarde de las 6:00 pm. Luego de varias incidencias procesales en el caso, incluyendo el paso de los huracanes Irma y María por Puerto Rico, el 2 de agosto de 2018, la señora Ríos García objetó la producción de documentos sobre incapacidad. Arguyó, que su *Demanda* versaba sobre discrimen y no sobre una persona con impedimentos bajo la Ley Núm. 44, *supra*, o la Ley ADA, *supra*.

Entretanto, el 24 de octubre de 2018, se llevó a cabo la toma de deposición de la señora Ríos García, mientras que el 8 de noviembre de 2018, depuso el Dr. Efraín Ramírez, ginecólogo de la señora Ríos García.¹⁰ Por su parte, el 29 de marzo de 2019, la señora Ríos García decidió cancelar todas las deposiciones de los testigos y empleados de Costco.¹¹ Mientras, el 2 de abril de 2019, Costco presentó una *Solicitud de Enmienda a Contestación Enmendada* y una *Enmienda al Requerimiento de Admisiones en virtud de las Reglas 13.1 y 33.1 (b) de Procedimiento Civil*. Sin embargo, la señora Ríos García se opuso a tales solicitudes y requirió que no fueran permitidas por el foro primario. El 8 de mayo y 9 de julio de 2019, el Tribunal de Primera Instancia denegó las solicitudes de enmiendas a la contestación a la demanda y al requerimiento de admisiones instadas por Costco.

Finalizado el mecanismo de descubrimiento de prueba del caso, el 2 de diciembre de 2019, Costco interpuso una *Solicitud de Sentencia*

¹⁰ El descubrimiento de prueba continuó sin que la señora Ríos García produjera prueba de que era una persona con impedimentos bajo la Ley Núm. 44 o la Ley ADA, acreedora de un proceso interactivo.

¹¹ La señora Ríos García canceló las deposiciones de los testigos: Sr. Patrick Bergeron, gerente general de Costco; Sra. Rocío Méndez, asistente de gerente general y Sra. Maritza Gerena. Tampoco puso a deponer al Sr. Salvador Ramos; quien, a la fecha de la presentación de la *Demanda*, no era empleado de Costco. Consecuentemente, la señora Ríos García prosiguió con su causa de acción sin entrevistar o deponer a ningún empleado de Costco, con conocimiento personal de los documentos, procesos y la operación de Costco

Sumaria, y, en apoyo a su reclamo sumario, acompañó el escrito con abundante prueba documental.¹² En lo pertinente, alegó que la prueba sometida derrotaba cualquier caso *prima facie* de discrimen por género y en represalia. Precisó que el ginecólogo de la señora Ríos García declaró que Costco no tenía que proveerle a la señora Ríos García ningún arreglo de horario, de trabajo o “ninguna” precaución en absoluto, y que no se configuró represalia alguna porque la señora Ríos García no fue despedida. Explicó que la razón por la cual no seleccionó a la señora Ríos García para el puesto vacante que solicitó, se debió a que ésta había sido

¹² (1) *Sworn Statement* suscrita por el Sr. Patrick Bergeron, gerente general de Costco (2) *Sworn Statement* suscrita por la Sra. Elaine Acosta Rodríguez, payroll clerk de Costco (3) *Toma de Deposición* de la Sra. Nayreth Ríos García; (4) *Toma de Deposición* del Dr. Efraín Ramírez, ginecólogo de la señora Ríos García (5) *New Hire Entry* del 1ro de noviembre de 2001; *Contrato de Empleo e Información de Empleo*, pág. 2; *Position History: 7/31/2006-12/2/2014 D & D Auditor* (6) *Job Performance, Violations, Dates and Counseling Notices* de la señora Ríos García (7) *Manual del Empleado de Costco Puerto Rico* de marzo de 2013 (8) *Employee Counseling Notice* del 27 de agosto de 2014 (9) *Employee Counseling Notice* del 30 de septiembre de 2014 (10) *Employee Counseling Notice* del 26 de noviembre de 2014 (11) *Employee Counseling Notice* del 26 de noviembre de 2014 (12) *Change in Position Form* del 3 de diciembre de 2014 (13) Horarios de trabajo de la señora Ríos García (14) *Timecard* de la señora Ríos García (15) *Designation Notice (FMLA)* del 19 de junio de 2015 (16) *Leave of Absence-Personal Doc # 2900 Forms of Demand (Salaried & Hourly Employees)* del 11 de septiembre de 2015 (17) correo electrónico enviado por la señora Ríos García a la Sra. Sheilla Birriel, payroll clerk de Costco (18) Certificado Médico suscrito el 15 de octubre de 2015 por el Dr. Efraín Ramírez (19) correo electrónico enviado por la señora Birriel al señor Bergeron, con copia a la Sra. Rocío Méndez, asistente del gerente general de Costco; mensaje del señor Bergeron a la señora Méndez con copia a la Sra. Patricia Sullivan, asistente del gerente general de Costco (20) Certificado Médico suscrito el 19 de octubre de 2015 por el Dr. Luis Rivera Cubano (21) Certificado Médico suscrito el 23 de octubre de 2015 por el doctor Rivera Cubano (22) Certificado Médico suscrito el 6 de noviembre de 2015 por el doctor Ramírez (23) Resultados de sonograma endovaginal realizado el 9 de noviembre de 2015 a la señora Ríos García (24) *Costco Work Restrictions Form* de la empleada, Elizabeth Vega Vélez, night floor manager de Costco de Caguas (25) *Costco Job Assessment Meeting* de la señora Vega Vélez (26) Carta enviada por la *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*, oficina local de San Juan, a la representación legal de Costco con relación al acuerdo extrajudicial alcanzado con la señora Vega Vélez en el caso *Elizabeth Vega v. Costco*, EEOC No 515-214-00134 (26) *Contestación a “Segundo Pliego de Interrogatorios, Requerimiento para la Producción de Documentos” y Contestación Suplementaria* enviado por Costco a la señora Ríos García (27) *Procedures for the Maternity Calculation Payment for Part-Time Employees for Puerto Rico* de la señora Ríos García (28) *Pay Statement for Pay Date* de la señora Ríos García (29) *Charge of Discrimination No 515-2016-00115* presentada el 30 de diciembre de 2015 por la señora Ríos García ante la EEOC (30) *Change in Position Form* del empleado, Edwin Del Valle López, tire shop/tire installer de Costco de Caguas (31) *Hours Report* de empleados de Costco de Caguas (32) *Dos Internal Candidate Tracking Log* (33) Notificación de Puesto Vacante (ayudante del Centro de Audifonos) (34) *Contestación a Requerimiento de Admisiones y Requerimiento para la Producción de Documentos* de Costco (35) *Employee Counseling Notice* del 12 de julio de 2016 (36) Reclamación Extrajudicial con acuse de recibo enviada a Costco (37) *Request for Leave of Absence* instada el 11 de noviembre de 2015, por la señora Ríos García (38) *Job Assessment Meeting* del 4 de enero de 2017 relacionado con el puesto de la señora Ríos García (39) carta suscrita el 9 de enero de 2017, por el señor Bergeron, cursada a la señora Ríos García (40) *Application Summary for Disability Insurance Benefits* ante la Administración del Seguro Social (41) *Change in Position Form* del señor Del Valle López, suscrita el 5 de mayo de 2017 (42) *Claim Status* de la señora Ríos García (43) *Costco Benefits* (44) Carta cursada a la señora Ríos García suscrita el 19 de enero de 2018, por Zoi Onfri, gerente general de Costco (45) *Termination/Resignation Form* del 8 de febrero de 2018, de la señora Ríos García.

destituida por su pobre desempeño, y porque tenía varios escritos permanentes (violaciones severas) en su expediente. Respecto a la acción bajo el Art. 1802 del Código Civil, *supra*, alegó que la pérdida del embarazo de la señora Ríos García, no se debió a ninguna negligencia de su parte ni al horario de trabajo asignado, como tampoco a las funciones del puesto. Por último, sostuvo que la Ley Núm. 3, *supra*, no establece una causa de acción por haber recibido el pago total de la licencia por maternidad en una frecuencia bisemanal.

Por su parte, el 3 de febrero de 2020, la señora Ríos García también interpuso una *Moción Solicitando se Dicte Sentencia Sumariamente*, con la cual acompañó copia de varios documentos.¹³ En lo pertinente, aludió a

¹³ (1) Toma de Deposition de la Sra. Nayreth Ríos García (2) Memo de 8 de octubre de 2005 (3) *Employee Counseling Notice* del 26 de noviembre de 2014 de la señora Ríos García (4) *Certification of Health care Provider for Family Member's Serious Health Condition* (Family and Medical Leave Act) sometido el 11 de junio de 2015, por la señora Ríos García, para cuidar a su hijo (5) *Designation Notice* (FMLA) suscrita por Costco el 19 de junio de 2015, para la señora Ríos García (6) *Personal Leave Request Form* solicitada por la señora Ríos García, aprobada el 11 de septiembre de 2015, por el señor Bergeron y suscrita el 21 de septiembre de 2015, por la señora Ríos García (7) citas pautadas para el hijo de la señora Ríos García (8) Correo electrónico enviado el 18 de agosto de 2015, por la señora Ríos García a la Sra. Sheilla Birriel, payroll clerk de Costco (9) Certificado Médico expedido el 15 de octubre de 2015 por el Dr. Efraín Ramírez, ginecólogo, a nombre de la señora Ríos García (10) Manual del Empleado de Costco Wholesale Puerto Rico de marzo de 2013 (11) *Suplemento a "Contestación Enmendada a Segundo Pliego de Interrogatorios, Requerimiento para la producción de Documentos y Contestación Suplementaria"* enviado por Costco a la señora Ríos García (12) *Policies/Procedures Open Door Policy* de Costco (13) Correo electrónico enviado el 16 de octubre de 2015, por la señora Birriel al señor Bergeron, con copia a la Sra. Rocío Méndez, asistente del gerente general de Costco, con relación a la recomendación del acomodo razonable del horario de la señora Ríos García y otro enviado por el señor Bergeron a la señora Méndez, con copia a la Sra. Patricia Sullivan, asistente del gerente general de Costco (14) *Work Restriction Form* de Costco a nombre de la señora Ríos García (15) *Contestación a Requerimiento de Admisiones* de Costco (16) *Time Card* de la señora Ríos García en Costco (16) Certificado Médico expedido el 19 de octubre de 2015, por el Dr. Luis Rivera Cubano, a nombre de la señora Ríos García (17) *Medical Codes* (18) Certificado Médico expedido el 23 de octubre de 2015, por el doctor Rivera Cubano, a favor de la señora Ríos García (19) Certificado Médico expedido el 6 de noviembre de 2015, por el doctor Ramírez Torres, a favor de la señora Ríos García (20) Resultados de sonograma endovaginal realizado el 9 de noviembre de 2015, a la señora Ríos García (21) Certificado Médico expedido el 12 de noviembre de 2015, por el doctor Ramírez Torres a favor de la señora Ríos García (22) *Procedures for the Maternity Calculation Payment for Part-Time Employees for Puerto Rico* expedido a nombre de la señora Ríos García (23) *Work Restrictions Form* de la Sra. Elizabeth Vega Vélez, empleada de Costco (24) *Job Assessment Meeting* a nombre de la Sra. Elizabeth Vega Vélez (25) Carta suscrita por la *US Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), San Juan Local Office dirigida a Costco, con relación al caso *Elizabeth Vega vs. Costco*, EEOC No: 515-2014-00134 (26) *Staff Schedule* de la señora Vega Vélez (27) *Change in Position Form* a nombre del Sr. Edwin Del Valle-López, empleado de Costco (tire shop/tire installer) (28) *Notice of Charge Discrimination* instada ante la EEOC por la señora Ríos García en contra de Costco (29) *Notificación de Puesto Vacante* como Ayudante del Centro de Audifonos en Costco (30) Carta enviada por la señora Ríos García a la Dra. Melissa Morales, gerente del Centro de Audifonos y Resumé (31) *Final Interview* correspondiente a la señora Ríos García (32) Carta suscrita el 8 de junio de 2016 por la Sra. Aleyda Colón, empleada de Costco, cursada a las Sras. Rocío Méndez y Melissa Morales (33) *Final Interview* de la Sra. Aleyda Colón (34) Carta enviada por la Sra. Rocío Méndez, cursada a la señora Ríos García (35) *Change in Position Form* correspondiente a la Sra. Aleyda Colón

los incisos 3.1 y 5.1 del Manual de Empleados de Costco para sostener sus alegaciones.¹⁴ Igualmente, detalló que, conforme a la política de puertas abiertas de Costco (*open door policy*), les comunicó verbalmente a sus supervisores inmediatos y a Recursos Humanos, que estaba embarazada. Alegó que entregó un certificado médico en el que se le recomendaba un acomodo en el horario, con turnos de salidas no más tarde de las 7:00 pm. A su vez, aseveró que Costco nunca le proveyó el *Work Restriction Form*, ni le notificó la denegatoria de su solicitud de acomodo razonable. Por otro lado, indicó que Costco le pagó su licencia de maternidad bisemanalmente. Asimismo, sostuvo que luego de presentar una querrela ante la EEOC, fue víctima de represalia por parte de Costco, al denegarle dos convocatorias que solicitó dentro de la empresa. Expuso que, como parte del discrimen y los actos de represalia por haber acudido a la EEOC, Costco le redujo las horas de trabajo como asistente de cajera y no la ascendió al puesto de cajera.

El 14 de enero y 25 de febrero de 2020, el Tribunal de Primera Instancia les requirió a las partes a que presentaran sus respectivas oposiciones a las mociones de sentencia sumaria. En cumplimiento con lo ordenado, el 15 de julio de 2020, Costco instó su *Oposición a "Moción Solicitando se Dicte Sentencia Sumariamente*, en la cual, además de oponerse, sometió cincuenta (50) hechos adicionales. En esencia, se

(36) *Clerks Hours Reports* (37) *Change in Position Form* de la Sra. Aleyda Colón (38) *Employee Counseling Notice* correspondiente a la señora Ríos García del 12 de julio de 2016 (39) Carta cursada a Costco y suscrita por la señora Ríos García (40) Carta cursada a Costco y suscrita por el Sr. Osvaldo Colón, empleado de Costco (41) *Contestación a "Segundo Pliego de Interrogatorios, Requerimiento para la Producción de Documentos" y Contestación Suplementaria* enviado por Costco a la señora Ríos García (42) Horario de trabajo del Sr. Carlos Lizarazo, empleado de Costco

¹⁴ La Sec. 3.1(H) del Manual de Empleados de Costco, dispone que: “[l]as tareas de transición son una asignación temporal de funciones que podrían no abarcan todas las tareas de un puesto. Si tiene una restricción médica temporal que le impida ejercer las funciones esenciales de su puesto. Si tiene una restricción médica temporal de su puesto con o sin acomodo razonable, usted puede ser elegible para efectuar tareas de transición, si están disponibles, por un máximo de 6 semanas. Luego de 6 semanas, se reevaluará su estado.

La Sec. 5.1 del Manual de Empleados de Costco, establece que los empleados que tengan más años de empleo continuo recibirán las primeras opciones disponibles del itinerario de trabajo, cuando todos los otros aspectos sean iguales. Ante ello, sostuvo que ocupaba el segundo puesto de los empleados de mayor antigüedad en su clasificación de asistente de cajera.

reiteró en que la prueba y las alegaciones de la *Demanda* no sostenían un caso *prima facie* de discrimen por género, embarazo o represalias. En lo aquí pertinente, aseveró que la señora Ríos García no logró establecer que su solicitud de acomodo de horario le había sido denegado por su estado de embarazo. Igualmente, sostuvo que el Sr. Patrick Bergeron denegó la solicitud de acomodo razonable de la señora Ríos García, sin conocimiento de que estaba embarazada. Se reafirmó en que el doctor Ramírez declaró que la señora Ríos García no tenía incapacidad alguna relacionada con su embarazo, por lo que no era necesario que se tomaran medidas de precaución con ella. Añadió, que ninguno de los certificados médicos indicaba que el embarazo de la señora Ríos García fuera de alto riesgo, o que no podía hacer esfuerzo físico, por lo que no procedía que se le entregara el *Work Restriction Form*.

En cuanto a la alegación de represalias, Costco aseveró que no fue un acto de represalia o discriminen el haberle asignado un número de cajero a otros empleados, antes que a la señora Ríos García, debido a que en ese momento no estaba embarazada, ni había presentado una querrela en la EEOC. Por último, sobre la causa de acción por el pago de la licencia por maternidad, Costco se reiteró en que pagó dicha licencia en su totalidad, y que la Ley Núm. 3, *supra*, no impone penalidad alguna por hacer el pago bisemanalmente.

Por su parte, el 22 de julio de 2020, la señora Ríos García incoó su *Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria*. En lo aquí pertinente, indicó que a pesar de que el Manual de Empleados de Costco cuenta con un *Work Restriction Form* que incluye la categoría de *Pregnancy any period of incapacity due to pregnancy, including prenatal care*, dicho formulario nunca le fue entregado por Costco, ni le informó que su solicitud de acomodo de horario le había sido denegada. Por otro lado, alegó que el formulario del pago de la licencia por maternidad de Costco era nulo, porque incluía alternativas de pago contrarias a la Ley Núm. 3, *supra* y al

Art. X del *Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942*, según enmendada. Por último, sostuvo que Costco no estableció las razones legítimas para la no seleccionarla en los dos puestos que solicitó, luego de que presentara la querrela ante la EEOC; lo que, en efecto, alegó que fue en represalia.

El 4 de agosto de 2020, la señora Ríos García presentó una *Réplica a la Oposición de Costco*. Además de reiterar los argumentos expuestos en sus escritos previos, adujo que, a diferencia de lo alegado por Costco, la recomendación médica no era para que le asignara un turno fijo y eximirla de turnos rotativos, sino para que durante su embarazo se le asignaran turnos que no tuvieran hora de salida después de las 7:00 pm. Igualmente, aseguró que cuando solicitó el acomodo razonable, y luego le fue denegado, Costco sabía que estaba embarazada. Mientras, el 10 de agosto de 2020, Costco presentó una *Dúplica a Réplica de la Demandante* reiterándose en los argumentos de sus escritos previos. Además, alegó que la señora Ríos García no incluyó en su *Demanda* las alegaciones sobre la falta de un proceso interactivo.

Así las cosas, el 9 de noviembre de 2020, el foro apelado determinó que el asunto ya estaba sometido como uno de discrimen y no por discapacidad y resolvió que dispondría del caso. Entretanto, el 13 de julio de 2021, dicho foro notificó una *Sentencia Parcial* mediante la cual desestimó las causas de acción de represalia, daños y perjuicios bajo el Art. 1802 y la reclamación de pago de licencia de maternidad bajo la Ley Núm. 3, *supra*.¹⁵ En su dictamen, el foro apelado consignó ciento treinta y un (131) determinaciones de hechos. Sin embargo, no desestimó las reclamaciones del alegado discrimen por género y embarazo.

¹⁵ Para esa fecha, Costco le notificó al Tribunal de Primera Instancia de que la señora Ríos García había objetado el descubrimiento de prueba al amparo de la Ley Núm. 44 y la Ley ADA, porque la *Demanda* era sobre discrimen por embarazo y no por discapacidad. Cualquier alegación de falta de proceso interactivo era improcedente, pues ello es un requisito de ambos estatutos, no de la Ley Núm. 100.

El 28 de julio de 2021, las partes presentaron sus respectivas mociones de reconsideración. En lo particular, Costco interpuso una *Moción de Reconsideración y Solicitud de Hechos Adicionales* en la que, entre otras cosas, precisó que el foro apelado omitió consignar hechos esenciales y materiales que no fueron controvertidos por la señora Ríos García, y que establecían que el género o el embarazo no tuvieron que ver con las presuntas acciones adversas que alegó sufrir. Por su parte, la señora Ríos García incoó una *Moción Solicitando Reconsideración a Sentencia Parcial*.

Atendidos los respectivos escritos sometidos por las partes, el 14 de septiembre de 2021, el Tribunal de Primera Instancia declaró ha lugar la *Moción de Reconsideración y Solicitud de Hechos Adicionales* instada por Costco y denegó la *Moción Solicitando Reconsideración a Sentencia Parcial* incoada por la señora Ríos García.¹⁶ Como parte de dicho dictamen, el foro primario formuló ciento sesenta (160) determinaciones de hechos incontrovertidos, que, en lo aquí pertinente, reproducimos:

1. [...]

[...]

9. En el 2005, mientras ocupaba el puesto de cajera, la señora Ríos García estaba embarazada de su primer hijo y Costco le concedió su solicitud de acomodo para que fuese removida al área de la puerta, donde el trabajo es “light duty”.¹⁷

10. Mientras se desempeñó como auditora, la señora Ríos García comenzó a incurrir en una serie violaciones al Manual de Empleados de Costco, que ocasionaron su descenso de auditora (oficial de servicio) a asistente de cajera (asistente de servicio).¹⁸

11. El 19 de enero de 2012, a la señora Ríos García se le impartió un *Aviso de Consejería (Counseling Notice)* por incurrir en una violación a la Sec. 11.3-Causas para Despido-, inciso 3, subinciso (a), al hacer comentarios despectivos sobre una compañera de trabajo de nombre Erika, y una gerente, Adalgisa Ynoa, que incomodaron a otros empleados, haciendo que estos trajeran la preocupación a la gerencia. Al ser causal de despido, la amonestación quedó permanentemente en el expediente de personal de la señora Ríos García.¹⁹

¹⁶ Resolución emitida el 14 de septiembre de 2021.

¹⁷ Anejo 1 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

¹⁸ Anejos 2 y 7-11 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

¹⁹ Anejo 7 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

- 12.El 27 de noviembre de 2014, la señora Ríos García recibió una amonestación por pobre desempeño, al “estar fuera de foco de sus responsabilidades y oportunidades: peleas, discordias, vacaciones, trabajos no terminados, mala comunicación, correos electrónicos no siguen los planes, necesidad de ser guiada y orientada.”²⁰
- 13.La amonestación que la señora Ríos García recibió el 27 de agosto de 2014 fue una violación a la Sec. 11.4, inciso 4 del Manual de Empleados de Costco, la cual estaría activa en el expediente de la señora Ríos García hasta el 27 de febrero de 2015.²¹
- 14.El 30 de septiembre de 2014, la señora Ríos García recibió una amonestación por pobre desempeño, al dejar “tareas incompletas, no hay constancia de los récords, se olvidó por completo de los grandes enfoques”.²²
- 15.La amonestación que la señora Ríos García recibió el 30 de septiembre de 2014 constituye una violación a la Sec. 11.4, inciso 4 del Manual de Empleado, la cual estaría activa en el expediente de ésta hasta el 28 de marzo de 2015.²³
- 16.El 26 de noviembre de 2014, la señora Ríos García recibió una tercera amonestación por pobre desempeño como auditora por “recogido de MPU en organización del mismo, se encontró mercancía de joyería no completada”.²⁴
- 17.La amonestación que recibió la señora Ríos García el 26 de noviembre de 2014 constituye la tercera violación a la Sec. 11.4 del Manual de Empleados de Costco, en un periodo de tres meses (agosto a noviembre).²⁵
- 18.El 26 de noviembre de 2014, la señora Ríos García recibió una amonestación por “infringir de manera excesiva” la política de la empresa al cometer “una tercera infracción cuyas causas conllevan acción disciplinaria de la misma o similar naturaleza dentro de un periodo de 6 meses”.²⁶
- 19.Las tres amonestaciones que recibió la señora Ríos García fueron impartidas por la Sra. Rocío Méndez.²⁷
- 20.El 26 de noviembre de 2014, a raíz de recibir tres amonestaciones en un periodo de seis meses, el 26 de noviembre de 2014, la señora Ríos García fue descendida del puesto de auditora al de asistente de cajera.²⁸
- 21.La Sec. 11.3(b) del Manual de Empleados de Costco, establece que incurrir en tres amonestaciones en un periodo de 6 meses es causal de despido. No obstante, Costco no despidió a la señora Ríos García.²⁹
- 22.**El puesto de Asistente de Cajera requería que la Demandante trabajara turnos rotativos, que incluían las horas de cerrar la**

²⁰ Anejo 8 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²¹ Anejo 8 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²² Anejo 9 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²³ Anejo 9 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²⁴ Anejo 10 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²⁵ Anejo 10 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²⁶ Anejo 11 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²⁷ Anejos 8-10 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²⁸ Anejos 3 y 11 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

²⁹ Anejos 6 y 12 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

tienda. Costco le asignaba a la Sra. Ríos García turnos rotativos.³⁰

23.[...]

24.Del 15 de junio al 15 de julio de 2015, la señora Ríos García se acogió a una licencia familiar sin sueldo bajo el *Family Medical Leave Act* (FMLA), para cuidar a su hijo de una fractura en el fémur.³¹

25.Según solicitado por la señora Ríos García, Costco extendió la licencia bajo la FMLA hasta el 20 de septiembre de 2015.³²

26.Mientras se encontraba bajo la licencia familiar, la señora Ríos García le solicitó al Sr. Patrick Bergeron, gerente general de Costco, un “turno más temprano” para poder cuidar a su hijo.³³

27.Patrick Bergeron le concedió a la señora Ríos García un itinerario temporero con turnos de salida a las 6:00 pm, de lunes a jueves, para cuidar a su hijo después de la escuela. Sin embargo, como parte del arreglo de horario, la señora Ríos García tenía que cerrar la tienda los fines de semana a las 11:45 pm, cuando no hubiera un “school night”.³⁴

28.El turno de salida a las 11:45 pm, los viernes y sábado, fue para poder ajustar el horario de la señora Ríos García de la forma menos disruptiva posible para los demás empleados. ³⁵

[...]

31.Al regresar a trabajar en septiembre de 2015, Costco le asignó a la señora Ríos García un turno de lunes a jueves, con salida no más tarde de las 6:00 pm y dos días en fines de semana con salida a las 9:00 pm o 11:45 pm.³⁶

32.En octubre de 2015, la señora Ríos García le solicitó al Sr. Patrick Bergeron un turno fijo de salida más temprano, que incluyera los fines de semana.³⁷

33.La anterior petición de horario fue denegada por el Sr. Patrick Bergeron, quien le informó a la señora Ríos García, que los horarios se establecerían de acuerdo a las necesidades de la empresa.³⁸

34.El 9 de octubre de 2016, a sus 36 años de edad, la señora Ríos García advino en conocimiento de que estaba embarazada.³⁹

35.El 10 de octubre de 2015, la señora Ríos García le notificó su embarazo al Sr. Salvador Ramos y a la Sra. Maritza Gerena; supervisores inmediatos, y a la Sra. Sheilla Birriel de Recursos Humanos.⁴⁰

³⁰ Anejo 1 de la moción de sentencia Sumaria de la señora Ríos García.

³¹ Anejos 3 y 13 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco y Anejos 1 y 4 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

³² Anejo 16 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

³³ Anejo 3 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

³⁴ Anejo 1 de la oposición de sentencia sumaria de Costco.

³⁵ Anejo 1 de la oposición de sentencia sumaria de Costco.

³⁶ Anejo 13 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

³⁷ Anejo 1 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

³⁸ Anejos 1 y 3 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

³⁹ Anejo 3 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁴⁰ Anejos 3 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco y Anejo 1 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

[...]

37.El 15 de octubre de 2015, el Dr. Efraín Ramírez emitió un certificado médico que indicaba que la señora Ríos García estaba bajo su cuidado prenatal, con fecha de parto 6/16/16 y especificaba que “se le recomienda acomodo razonable. Hasta (6-7pm).⁴¹

38.El 16 de octubre de 2015, la señora Ríos García le dejó a la señora Sheilla Birriel en un buzón el certificado médico del Sr. Efraín Ramírez.⁴²

39.La temporada alta de ventas de Coscto comienza en octubre de cada año y surge la necesidad de disponibilidad de todos los empleados.⁴³

40.Inclusive, el Manual de Empleado dispone que ya para noviembre no se autorizarán vacaciones debido al volumen de actividad comercial y necesidad de empleados en Costco. Específicamente, el Manual indica que no se autorizará “tiempo libre programado desde la semana de Acción de Gracias hasta el 7 de enero.⁴⁴

41.Costco tiene un Open Door Policy que consiste en que el empleado tenga la opción de contactar a cualquier supervisor o gerente para ayudarle a resolver problemas, exhortando a que el empleado hable primero con su supervisor inmediato, y de no recibir respuesta, acudir al “location manager”.⁴⁵

42.El 15 de octubre de 2015, la señora Ríos García acudió donde su ginecólogo, Dr. Efraín Ramírez y se quejó de su horario. No existía una razón médica para la recomendación del horario de salida.⁴⁶

43.El mismo día,16 de octubre de 2015, la Sra. Sheilla Birriel le escribió un correo electrónico al Sr. Patrick Bergeron, indicándole que había recibido el certificado médico de la señora Ríos García.⁴⁷

44.El correo electrónico del 16 de octubre de 2015, que envió la Sra. Sheilla Birriel al Sr.Patrick Bergeron, quien se encontraba fuera de Puerto Rico, indicaba: “I received a copy of a doctor note for Nayreth, in wich is “recomended a reasonable accommodation no work later than 7 pm”. I just told her that I will provide her with paperwork, so she can provide it to her doctor, so we have more information regards the accommodation. As soon I have the paperwork, I will referred [sic] it to Benefits, to see if we need to request a J.A.”⁴⁸

45.El correo electrónico de Sheilla Birriel no indica que la señora Ríos García estuviera embarazada.⁴⁹

[...]

⁴¹ Anejo 17 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco y Anejo 1 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁴² Anejo 3 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁴³ Anejo 1 de la oposición a la sentencia sumaria a favor de Costco.

⁴⁴ Anejo 6 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁴⁵ Anejo 9 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁴⁶ Anejo 4 de la oposición de Costco a la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁴⁷ Anejo 10 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁴⁸ Anejo 18 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁴⁹ Anejo 18 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

46.El Sr. Patrick Bergeron contestó el correo electrónico a la Sra. Sheilla Birriel, con el siguiente mensaje: "I don't have a position available with those hours. I cannot accommodate her at this time. Continue to schedule her according to the needs of the business. Do NOT start scheduling her till 7 pm as a "special" shift as an accommodation. Keep me posted if anything further develops..."⁵⁰

[...]

49.Esta denegación de Costco a la solicitud de acomodo de horario, según el certificado médico expedido por el Dr. Efraín Ramírez, nunca le fue notificada a la señora Ríos García.⁵¹

[...]

54.El turno de la señora Ríos García para el 16 y 17 de octubre de 2015, fue establecido por Costco, el lunes, 5 de octubre de 2015, antes de recibir el certificado médico del Dr. Efraín Ramírez.⁵²

[...]

56.Determinó que, el Manual de Empleados de Costco, establece en su Sección 5.1: "[...] A los empleados que tengan la mayor cantidad de años de antigüedad en el empleo, se les ofrecerá las primeras opciones correspondientes a un horario de trabajo disponible cuando todos los demás aspectos (es decir, tiempo completo, medio tiempo, clasificación, departamento) sean iguales."⁵³

57.El Manual de Empleados de Costco establece las tareas de transición bajo la Sección 3.1(H), que indica "[l]as tareas de transición son una asignación temporal de funciones que podrían no abarcar todas las tareas de un puesto. Si tiene una restricción médica temporal que le impida ejercer las funciones esenciales de su puesto. Si tiene una restricción médica temporal de su puesto con o sin acomodo razonable, usted puede ser elegible para efectuar tareas de transición, si están disponibles, por un máximo de 6 semanas. Luego de 6 semanas, se reevaluará su estado".⁵⁴

58.Determinó el foro apelado, que ninguno de los certificados médicos que la señora Ríos García le entregó a Costco, indicaba expresamente que ésta no podía realizar esfuerzo físico o que tenía que ser relevada de sus funciones; ni que tenía un embarazo de alto riesgo.⁵⁵

[...]

64.El 23 de octubre de 2015, el Dr. Rivera Cubano le expidió un certificado médico a la señora Ríos García que indicaba: "Puede reanudar trabajo el 10/26/15".⁵⁶

65.El certificado médico de 23 de octubre de 2015, no establece restricción alguna de horario, esfuerzo físico, que es embarazo de alto riesgo o que tuviera que tomar alguna medida de precaución respecto al embarazo de la señora Ríos García.⁵⁷

⁵⁰ Anejo 18 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco,

⁵¹ Anejo 1 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁵² Anejo 2 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁵³ Anejos 1 y 7 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁵⁴ Anejos 1 y 7 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁵⁵ Anejos 3, 17, 19 y 20-21 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁵⁶ Anejo 20 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁵⁷ Anejos 4 y 20 de la oposición de sentencia sumaria de Costco.

66.El 26 de octubre de 2015, la señora Ríos García regresó al trabajo y del lunes, 26 de octubre al miércoles, 28 de octubre de 2015, trabajó turnos con salidas no más tarde de las 6:00 pm, mientras que ese viernes, 30 y el sábado, 31 de octubre de 2015, trabajó hasta las 11:45 pm.⁵⁸

[...]

69.El doctor Ramírez declaró que no había que tomar ninguna precaución especial en cuanto al embarazo de la señora Ríos García, por el tiempo “tan temprano” y “tan pequeño” del embarazo.⁵⁹

[...]

83.El *Work restriction Form* es un documento oficial de Costco, en el cual el médico debe indicar la condición que sufre el paciente, y con dicho propósito, incluye en sus categorías “3. Pregnancy any period of incapacity due to pregnancy, including prenatal care”.⁶⁰

[...]

88. Para la solicitud de acomodo de horario en el segundo embarazo de la señora Ríos García, Costco nunca le entregó el *Work Restriction Form*.⁶¹

[...]

91.El formulario *Procedures for the maternity calculation payment for part-time employees for Puerto Rico* de Costco, sobre el pago de licencia por maternidad, tiene 2 encasillados: uno para el pago de forma bisemanal y otro para un solo pago.⁶²

92.En el referido formulario, la señora Ríos García seleccionó y firmó la opción para un pago bisemanal de la licencia por maternidad.⁶³

93.Costco le pago a la señora Ríos García la totalidad de su licencia de maternidad, en 4 pagos bisemanales.⁶⁴

[...]

95.El 30 de diciembre de 2015, la señora Ríos García presentó una querrela en contra de Costco ante la EEOC por discrimen por sexo e incapacidad.⁶⁵

[...]

97.El número de cajera se le proveyó luego de su evaluación de desempeño, que se le realizó al regresar de su licencia por maternidad.⁶⁶

[...]

102.La señora Ríos García admitió que no era la única asistente de cajera que no tenía asignado un número de cajera, y que

⁵⁸ Anejo 13 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁵⁹ Anejo 4 de la deposición del Dr. Efraín Ramírez, págs. 28-30 y 38.

⁶⁰ Anejo 21 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁶¹ Anejo 1 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁶² Anejo 27 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁶³ Anejo 27 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁶⁴ Anejo 28 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁶⁵ Anejo de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁶⁶ Anejo 3 de la Toma de Deposición de la señora Ríos García.

recuerda que había otro asistente sin número. El otro asistente sin número de cajero era Carlos Lizarazo.⁶⁷

[...]

104.La misma Sección 4.2 del Manual [Manual de Empleados de Costco] establece que el cambio de clasificación “no corresponde durante los periodos de temporada en ninguno de los negocios del costco.⁶⁸

105.El período de temporada de la Sección 4.2 del Manual se refiere a los meses de octubre a diciembre de cada año.⁶⁹

[...]

107.Los resultados del Clerk Hours Report, para los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año, se categorizan como “seasonal” (período de temporada) y no son considerados para determinar si procede el ascenso, según indica la propia Sección 4.2 del Manual.⁷⁰

[...]

120. Sólo dos empleados lograron obtener el 50% necesario para la clasificación en el 2016, a saber: José Gutiérrez De Jesús y Migdalia Pérez Castro.⁷¹

[...]

139.El 12 de julio de 2016, la señora Ríos García recibió una amonestación por incurrir en “serious misconduct of any kind as defined by the Company, including, but not limited to, failure to provide courteous, or respectful member service”.⁷²

140.La amonestación del 12 de julio de 2016 a la señora Ríos García, fue a raíz de un incidente que involucraba a dos empleados, el Sr. Osvaldo Colón y la señora Ríos García.⁷³

141.Por el incidente del 12 de julio de 2016, Costco no le emitió un memo disciplinario al Sr. Osvaldo Colón.⁷⁴

142.Según el Manuel de Empleados, la amonestación del 12 de julio de 2016, a la señora Ríos García, constituye causal de despido, y por no producirse el despido, se le emitió una Notificación de Orientación (Counseling Notice) que quedará en su expediente de forma permanente.⁷⁵

[...]

146. El 15 de diciembre de 2016, la señora Ríos García entregó el formulario *Work Restriction Form* que recibió de Costco para una solicitud de acomodo razonable a raíz de una condición médica.⁷⁶

⁶⁷ Anejo 3 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁶⁸ Anejo 6 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁶⁹ Anejo 2 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁷⁰ Anejo 2 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁷¹ Anejo 31 a las págs. 1 y 21 de la oposición de Costco.

⁷² Anejo 35 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁷³ Anejo 35 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco y Anejos 1 y 40 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁷⁴ Anejo 41 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

⁷⁵ Anejo 35 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco y Anejo 5 de la oposición de la señora Ríos García.

⁷⁶ Anejos 1 y 11 de la moción de sentencia sumaria de la señora Ríos García.

147. El Dr. Alexis Duprey indicó en dicho formulario, que la señora Ríos García no podía trabajar más de 8 horas al día ni más de 5 días a la semana, no podía estar de pie por 4 horas, no podía levantar objetos de más de 10 libras, no podía arrodillarse, no podía hacer movimientos repetitivos con las manos, no podía estar expuesta a vibraciones, no podía estar cerca de ruidos, no podía estar expuesta al clima, no podía estar expuesta al sol, entre otras.⁷⁷

148. El 4 de enero de 2017, se llevó a cabo una reunión para determinar si la señora Ríos García podía realizar las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable.⁷⁸

149. Costco no tenía una posición disponible para la señora Ríos García en la que esta pudiera trabajar con o sin acomodo razonable, según las restricciones del Dr. Alexis Duprey.⁷⁹

[...]

156. En agosto de 2017, la señora Ríos García se acogió a una licencia de incapacidad de UNUM, por la cual recibe pagos mensuales de \$2,435.98, hasta el 18 de abril de 2046.⁸⁰

157. Al finalizar el año de licencia sin sueldo, la señora Ríos García no pudo ser reintegrada al trabajo.⁸¹

158. El 8 de febrero de 2018, al exceder el término de la licencia sin sueldo y al no haber una posición disponible sujeta a las restricciones médicas de la señora Ríos García, ésta fue separada de su empleo en Costco.⁸²

159. El seguro por incapacidad de UNUM fue pagado en su totalidad por Costco, como un beneficio que se le provee a todos los empleados.⁸³

Evaluada la totalidad de la prueba presentada, el 14 de septiembre de 2021, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Sentencia* que declaró ha lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Costco y desestimó en su totalidad las reclamaciones presentadas por la señora Ríos García en su *Demanda*.⁸⁴ En síntesis, dicho foro concluyó que la *Moción Solicitando se Dicte Sentencia Sumariamente* que presentó la señora Ríos García no fue suficiente para establecer un caso *prima facie* de discrimen. Por el contrario, resolvió que la *Solicitud de Sentencia Sumaria*

⁷⁷ Anejo 38 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁷⁸ Anejo 38 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁷⁹ Anejo 38 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁸⁰ Anejo 43 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

⁸¹ Anejo 44 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco

⁸² Anejo 44 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco

⁸³ Anejo 43 a la pág. 2 de la solicitud de sentencia sumaria de Costco y Anejo 3 de la deposición de la señora Ríos García. Determinaciones de hechos 156-159.

⁸⁴ *Sentencia* notificada el 20 de septiembre de 2021.

incoada por Costco rebatió cualquier inferencia de un caso *prima facie* a favor de las alegaciones de la señora Ríos García.

Insatisfecha, el 19 de octubre de 2020, la señora Ríos García presentó ante este Tribunal de Apelaciones, un escrito intitulado *Solicitud de Auto de Revisión*. En el recurso, nos plantea los siguientes señalamientos de error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al realizar determinaciones de hechos basadas en hechos no sustentados por prueba admisible y/o fueron controvertidos por la apelante en la oposición a la solicitud de sentencia sumaria de Costco.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al desestimar basado en que la apelante no activó la presunción de discrimin dispuesta por el Art. 3 de la Ley Núm. 100.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no aplicar el estándar probatorio de la Ley Núm. 3.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que Costco presentó prueba para rebatir la presunción de discrimin.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al aplicar exclusivamente el criterio de proximidad temporal y no aplicar los elementos adicionales y que aplican cuando no se pueda invocar el “poco tiempo” transcurrido entre la actividad protegida y la represalia.

Atendido el recurso presentado, el 26 de octubre de 2021, le requerimos a Costco a que, en virtud de la Regla 22 de nuestro Reglamento, 4 LPRA Ap. XXII-B, presentara escrito en oposición.

En cumplimiento, el 3 de diciembre de 2021, Costco interpuso su *Alegato de la Parte Apelada*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver el recurso que nos ocupa.

I. Exposición de Derecho

A. La sentencia sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal provisto por la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, que promueve la solución justa, rápida y económica de las controversias. Este mecanismo, tiene como objetivo el de prescindir de la celebración del juicio

plenario cuando no existe controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, por lo que lo único que queda por parte del tribunal es aplicar el derecho. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 225 (2015).

Al evaluar la conveniencia de conceder el recurso, se considera como un hecho esencial y pertinente, aquel que puede afectar el resultado de la reclamación acorde al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). La precitada Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, establece que la parte promovente deberá exponer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos debidamente numerados y; para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que lo apoya. A su vez, la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria estará obligada a citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y; para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación, con cita a la página o sección pertinente. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110-111 (2015); *SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013).

Sobre lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha manifestado que la parte que solicita la sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y tiene que demostrar que no existe controversia sustancial sobre ningún hecho material. *Quest Diagnostics v. Municipio de San Juan*, 175 DPR 994, 1003 (2009). Es decir, que no existe controversia sobre ningún componente de la causa de acción. Mientras, la parte que se opone no puede descansar exclusivamente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369, 383 (2009). Por el contrario, tiene que controvertir la prueba presentada por la parte solicitante, a fin de demostrar que, sí existe

controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión. *González Aristud v. Hospital Pavía*, 168 DPR 127, 138 (2006).

Precisamos que, para que proceda una moción de sentencia sumaria, no sólo se requiere la inexistencia de hechos en controversia; sino que la sentencia tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511, 525 (2014). Por otra parte, dispone la misma regla que “[d]icha sentencia podrá dictarse a favor o en contra de cualquier parte en el pleito”. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

Al considerar una moción de sentencia sumaria, si la parte promovida no controvierte los hechos que presenta la parte promovente, los mismos se tendrán por ciertos. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, 27 (2006). Así pues, nuestro más alto Foro ha aclarado que “a menos que las alegaciones contenidas en la moción de sentencia sumaria queden debidamente controvertidas, éstas podrían ser admitidas y, de proceder en derecho su reclamo, podría dictarse sentencia sumaria a favor de quien promueve”. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 137. Sin embargo, “toda inferencia razonable que se realice a base de los hechos y documentos presentados, en apoyo y en oposición a la solicitud de que se dicte sentencia sumariamente, debe tomarse desde el punto de vista más favorable al que se opone a la misma”. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005).

Ahora bien, este Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 118. La revisión que este Foro apelativo realizará de las sentencias sumarias se considera *de novo*; por lo que habremos de examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria en el foro primario, y llevar a cabo todas las inferencias permisibles a favor de esta. *Íd.*

Así pues, al revisar la determinación del Foro primario respecto a una sentencia sumaria, estamos limitados de dos maneras: (1) sólo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia; y (2) sólo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales; y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Íd.*

B. Discrimen por sexo o género y madre obrera

En Puerto Rico, la prohibición de discrimen en el empleo por razón de sexo o género encuentra protección en varios estatutos; entre estos, la Ley Núm. 100, *supra*, la Ley Núm. 3, *supra*, y la Ley Núm. 69, *supra*.

En específico, la Ley Núm. 69, *supra* -al igual que la Ley Núm. 100, *supra*, prohíbe el discrimen por razón de sexo. La aludida legislación se promulgó con el fin de "garantizar la igualdad de derecho al empleo tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de los que promueven el discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades". *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799 (2009). Al respecto, el Art. 3 de la Ley Núm. 69, 29 LPRA sec. 1323(1), establece, como práctica ilegal en el empleo, el que un patrono "suspenda, rehúse emplear o despida" a cualquier empleado por razón de su sexo. En específico, el Art. 2 del referido estatuto, 29 LPRA sec.1322(5), define la frase *por razón de su sexo*, de la siguiente manera:

"Incluye, pero no se limita, debido a o en base de embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas; y las mujeres afectadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo, incluyendo el recibir beneficios bajo los programas de beneficios marginales, como otras personas que no estén afectadas del mismo modo, pero que sean similares en su habilidad o inhabilidad para trabajar".

Por su parte, la Ley Núm. 3, *supra*, se aprobó para proteger a la mujer trabajadora. En esencia, este estatuto prohíbe, específicamente, el discrimen por razón de embarazo, el cual es una modalidad de discrimen por razón del sexo. *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250 (2002).

La Sec. 4 de la Ley Núm. 3, dispone que el patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada. 29 LPRA sec.469. Adviértase que, no se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo por razón del embarazo. *Íd.* De modo que todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo, incurrirá en responsabilidad civil. *Íd.*

Asimismo, la Sec. 2 de la Ley Núm. 3, establece la obligación del patrono de pagar las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación, que estuviera recibiendo por su trabajo durante el periodo de descanso; entiéndase, la licencia por maternidad. 29 LPRA sec. 467. Este pago se hará efectivo al momento en que la empleada comienza a disfrutar el descanso por embarazo o la licencia de maternidad por adopción.

Además, sobre la forma de realizar este pago en el Art. VIII del Reglamento Núm. 7667 del 26 de enero de 2009, conocido como *Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada*, conocida como *Ley de Madres Obreras*, establece lo siguiente:

El pago total de la licencia se hará al momento de la obrera comenzar a disfrutar su licencia por maternidad, excepto en aquellos casos en los que el alumbramiento ocurra de forma inesperada, antes de la obrera comenzar el disfrute de dicha licencia. En estos casos, el patrono deberá realizar los arreglos necesarios para que la obrera reciba el pago total de la licencia, no más tarde de la fecha del próximo periodo de pago establecido en la empresa.

Por otro lado, todo patrono que no le pague a la empleada - en todo en parte - el sueldo, salario, jornal o compensación a que tuviere derecho durante dicho periodo de descanso, incurrirá en delito menos grave. 29 LPRA sec. 471. Igualmente, la Ley Núm. 3, supra, dispone que, cuando una obrera tenga que reclamar a su patrono cualquier suma por concepto de la compensación correspondiente a la licencia de maternidad y la

reclamación judicial haya sido declarada ha lugar, la Sentencia le ordenará al patrono que pague la compensación que debiera - según fuera el caso - más una suma razonable para el pago de costas, gastos y honorarios de abogado. 29 LPRA secs. 471 y 472. Por último, el Art. X del mencionado *Reglamento*, supra, declara nulo cualquier contrato en el que la madre obrera renuncie, en todo o en parte, a los derechos que la Ley Núm. 3, supra, le concede.

Así pues, cuando una empleada reclama y prueba que fue despedida de su empleo sin justa causa mientras estaba embarazada, el patrono responderá al amparo de la Ley Núm. 3, supra, a menos que logre establecer que el despido estuvo justificado. Entiéndase, la Ley Núm. 3, supra, establece una presunción de despido injustificado que impone al patrono el peso de establecer que existieron razones justificadas para el despido independientes del embarazo. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011)

Como indicamos, el discrimen por razón del embarazo de una empleada representa una modalidad del discrimen por razón de sexo. *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, supra. Ello, pues, requiere que, ante un alegado despido discriminatorio por motivo de embarazo, se examinen las provistas por la Ley Núm. 100, supra. La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce que la dignidad del ser humano es inviolable. A tales efectos, nuestra Carta Magna expresamente indica que “[t]odos los hombres son iguales ante la Ley” y 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, pág. 275.

En virtud de tan claro mandato y con el propósito de proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras bajo alguna de las premisas enunciadas, nuestra Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100, supra. Este

estatuto, instrumenta los preceptos de raigambre constitucional que rigen el ámbito obrero-patronal para proteger a las personas de todo ataque abusivo contra la honra, la reputación y la vida privada o familiar, así como a los empleados o candidatos contra el discrimen por clasificación.

Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Company, Inc., supra.

Al igual que la Ley Núm. 3, *supra*, anteriormente discutida; el Art. 3 de la Ley Núm. 100, 29 LPRA sec. 148, establece una presunción rebatible de que el despido de un empleado por causa de los motivos antes reseñados es discriminatorio, salvo que el patrono demuestre la existencia de justa causa para tal determinación. *González Méndez v. Acción Social*, 196 DPR 213, 228 (2016); *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*, pag. 122.

Para ello, nuestro Tribunal Supremo ha establecido que, para activar dicha presunción de discrimen a favor del empleado, éste tiene que establecer que hubo un despido o acto perjudicial, sin justa causa y que está ubicado dentro del lado de la modalidad del discrimen bajo la cual reclama. *López Fantauzzi, et al v. 100% Natural, et al., supra*, pág. 124. Luego de que el empleado establece su caso *prima facie* por discrimen, el patrono puede atacar la presunción activada de tres formas; a saber, derrotando el hecho básico (la ausencia de justa causa), destruyendo el hecho presumido (que el acto fue por causa de motivos discriminatorios) o destruyendo el hecho básico y el presumido, a la vez. *González Méndez v. Acción Social, supra*, pág. 228. Sin embargo, si el patrón no logra derrotar la presunción de discrimen según las alternativas reseñadas, entonces el empleado deberá presentar prueba dirigida a establecer la existencia de discrimen, sin contar con el beneficio de la presunción. Si bien es cierto que la presunción de discrimen de la Ley Núm. 100, *supra*, “incluye todas las modalidades proscritas” por esta, cada modalidad requiere la existencia de distintos hechos base. *López Fantauzzi, et al. v. 100% Natural, et al., supra*, pág. 123.

C. Discrimen por represalias

La Ley Núm. 115-1991, *supra*, fue aprobada para proteger a los empleados de las represalias que sus patronos puedan tomar en su contra por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, verbal o escrita en los foros legislativos, administrativos o judiciales, siempre que la información provista no sea difamatoria ni privilegiada de acuerdo a la ley. Si el patrono incurre en la conducta prohibida, el empleado podrá instar una acción civil en su contra, dentro de los tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación. El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, los beneficios y los honorarios de abogado. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, (2013).

Un empleado que alegue haber sido objeto de represalia, tiene el peso de la prueba para demostrar que la misma ocurrió. En ausencia de prueba directa, el empleado podrá establecer un caso *prima facie* de violación a dicha ley probando que: (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

En cuanto al nexo causal, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso *prima facie* por represalia al amparo de nuestro ordenamiento legal. Será importante analizar cuán cerca en el tiempo están la actividad protegida ejercida por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*. Si la acción adversa del patrono es realizada inmediatamente después del empleado informarle que ha realizado una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal. *Íd.* Por el contrario, según aumenta el

periodo de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa del patrono, menor será la utilidad o valor probatorio del criterio de la proximidad temporal a los fines de intentar establecer un caso *prima facie* de represalia. *Íd.*

Cuando esté ausente la requerida proximidad, se requiere que el empleado presente prueba sobre los siguientes elementos: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra. Una vez el patrono logre articular una razón no represiva para la acción adversa que tomó, se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Íd.*

D. Responsabilidad civil extracontractual

En cuanto a los actos y omisiones ilícitas o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia, el Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141, establece la obligación de reparar el daño. Este artículo dispone que “[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”. 31 LPRA sec. 5141. Estas obligaciones no nacen a causa de un contrato ni de una relación jurídica previa entre las partes, sino por el incumplimiento de obligaciones y deberes necesarios para la convivencia humana. *Maderas Tratadas v. Sun Alliance*, 185 DPR 880, 980 (2012).

Una causa de acción basada en responsabilidad extracontractual se establece a través de varios elementos: la existencia de un daño; de una acción u omisión culposa o negligente y una relación causal entre el daño

y la conducta culposa o negligente. *Hernández Vélez v. Televisión*, 168 DPR 803, 812 (2006). En cuanto a las omisiones, es necesario examinar si el alegado causante del daño tenía un deber jurídico de actuar, y si de haber realizado el acto omitido hubiese evitado el daño. *Íd.* Así pues, se añade a este análisis el elemento de la previsibilidad, partiendo de la premisa de lo que hubiese hecho una persona prudente y razonable, anticipando o evitando ese riesgo en la circunstancia particular. *López v. Porrata Doria*, 169 DPR 135, 170-172 (2006).

Para determinar si se ha incurrido o no en responsabilidad civil resultante de una omisión, los tribunales deben considerar la existencia o inexistencia de un deber jurídico de actuar por parte del alegado causante del daño y si de haberse realizado el acto omitido se hubiera evitado el daño. *Hernández Vélez v. Televisión*, supra, pág. 812. “Para que se incurra en negligencia, como resultado de una omisión, tiene que existir un deber de cuidado impuesto o reconocido por ley y que ocurra quebrantamiento de ese deber. *Hernández Vélez v. Televisión*, supra, pág. 813.

Respecto al segundo factor, nuestro ordenamiento jurídico ha interpretado que “no es causa toda condición sin la cual no se hubiera producido el resultado, sino la que ordinariamente lo produce[,] según la experiencia general”. *Hernández Vélez v. Televisión*, supra, pág. 814. Deberá considerarse que un daño es el resultado probable y natural de un acto omisión negligente, si luego de ocurrido, se mira retrospectivamente, y éste parece ser una consecuencia razonable de la acción u omisión del causante del daño. *López v. Porrata Doria*, supra, pág. 171.

III. Aplicación del Derecho a los hechos

En su recurso, la señora Ríos García cuestiona las siguientes determinaciones de hechos consignadas en la *Sentencia* apelada: 22, 27, 28, 31, 39, 40, 42, 54, 69, 91, 97, 102, 104, 105, 107 y 120. Aduce que estas no están apoyadas por la prueba documental presentada. Hemos

ennegrecidos las determinaciones de hechos cuestionadas, al reproducirlas de la sentencia apelada, a los fines de no ser repetitivos en cuanto a su texto. La discusión de los errores señalados es susceptible de ser elaborada de manera conjunta.

La señora Ríos García declaró en la deposición que se le tomó, presentada como parte de la evidencia documental, que trabajó turnos rotativos – incluyendo horas de cierre de tienda - mientras fungió como asistente de cajera en Costco. A su vez, admitió que la descripción de las *Tareas y Responsabilidades Diarias* del puesto de asistente del área de cajas registradoras expresamente dispone que, como parte de dicho puesto, los asistentes de cajero “[r]ealizan tareas relacionadas a su área, tales como ayudar a preparar o cerrar el departamento...”⁸⁵ Asimismo, declaró que “según su recuerdo” Costco le dio turnos para salir temprano los primeros días y turnos temprano solo de martes a jueves. Si nos referimos al *Registro de Asistencia (Time Card)* correspondiente a la señora Ríos García, se desprende que trabajó de lunes a jueves hasta las 6:00pm. Además, de los 15 días que trabajó mientras estuvo embarazada - del 17 de octubre al 5 de noviembre de 2015- únicamente laboró dos (2) días hasta las 11:45 pm - 30 y 31 de octubre de 2015.⁸⁶ Incluso, la señora Ríos García admitió ante la EEOC, que Costco le proveyó el arreglo de horario que solicitó.⁸⁷ Asimismo, el mencionado Registro de Asistencia claramente establece que desde que la señora Ríos García regresó a trabajar el 21 de septiembre de 2015, durante todo su embarazo ectópico (*blighted ovum*), hasta que tuvo su aborto el 5 de noviembre de 2015, trabajó de lunes a jueves con horario de salida fijo hasta las 6:00 pm y cerrando la tienda viernes y sábado o sábado y domingo. Adviértase que, durante su embarazo, la señora trabajó sólo dos (2) turnos con salida a las

⁸⁵ Determinación de hecho 22 de la Sentencia apelada. Véanse págs. 182-183, 228-229 y 882 del Apéndice del recurso.

⁸⁶ Determinación de hecho 27. Véanse págs. 326-339 y 341-344 del apéndice del recurso de apelación.

⁸⁷ Págs. 378-384 del Apéndice del recurso de apelación.

11:45 pm y para dicha fecha ya su ginecólogo le había dado un *clean-bill-of-health*.⁸⁸

De otra parte, aunque la señora Ríos García indicó que desconocía cuál era la temporada alta de ventas en Costco, lo cierto es que, tanto de la Declaración Jurada (*Sworn Statement*) suscrita por el Sr. Patrick Bergeron, gerente general de Costco, como la suscrita por la Sra. de Elaine Acosta, *Payroll Clerk* de Costco, surge dicha información.⁸⁹ A su vez, contrario a lo alegado por la señora Ríos García, el precitado Manual de Empleados de Costco indica que no se autorizará tiempo libre programado desde la semana de Acción de Gracias hasta el 7 de enero del año en curso.⁹⁰

Entretanto, y según vimos, el certificado médico expedido el 15 de octubre de 2015, por el Dr. Efraín Ramírez a nombre de la señora Ríos García, nunca indicó que había una razón médica para proveer un horario de salida y que Costco tenía que tomar “ninguna” medida de precaución.⁹¹ Mientras, aunque la señora Ríos García alegó desconocer si los turnos de trabajo del 15 y 16 de octubre de 2015, se les asignaron antes de que presentara su certificado médico, lo cierto es que Costco estableció dichos turnos, el lunes 5 de octubre de 2015, es decir, antes de que recibiera el certificado médico expedido el 15 de octubre de 2015, por el Dr. Efraín Ramírez. La misma deposición tomada a la señora Ríos García estableció que dichos turnos les fueron asignados antes de que presentara su certificado médico.⁹² Recordemos que el Dr. Efraín Ramírez declaró que Costco no tenía, ni debía, tomar ninguna precaución o medida en cuanto

⁸⁸ Determinación de hecho 28. Véanse, págs. 337-339, 383, 846-847 y 863 del Apéndice del recurso de apelación.

⁸⁹ Determinación de hecho 31. Véase, págs. 873-875 y 876-878 del Apéndice del recurso de apelación.

⁹⁰ Determinación de hecho 40. Véase, pág. 138 del Apéndice del alegato de Costco.

⁹¹ Determinación de hecho 42. Véase pág. 352 del recurso de apelación de apelación.

⁹² Determinación de hecho 54. Véanse, págs. 230-232 y 279 del Apéndice recurso de apelación.

al embarazo de la señora Ríos García y que no consignó ninguna razón médica para el certificado médico del 15 de octubre de 2015.⁹³

Sobre el pago de la licencia de maternidad, la señora Ríos García admitió que el formulario del pago de licencia por maternidad decía lo que consignó el Tribunal de Primera Instancia en su *Sentencia*, a saber; que este provee espacio para marcar uno de dos encasillados, para el pago uno bisemanal, y otro en un solo pago. En cuanto al número de cajera que se le proveyó a la señora Ríos García luego de la evaluación de su desempeño cuando regresó de su licencia de maternidad, ésta admitió que se le brindó una copia de la evaluación correspondiente. Dicha determinación surge de la Declaración Jurada (*Sworn Statement*) suscrita por el Sr. Patrick Bergeron.⁹⁴ De igual forma, la señora Ríos García admitió que no era la única asistente de cajera que no tenía asignado un número de cajera. Respecto a ello, recordó que el otro asistente sin número lo era el Sr. Carlos Lizarazo.⁹⁵ Por consiguiente, la alegación de la señora Ríos García de que fue discriminada por su género por no otorgársele un número de cajera, quedó derrotada ante el hecho admitido de que había otro empleado con su misma posición, (asistente de cajero *full-time*), que no tenía número de cajero, a saber: Carlos Lizarazo. Más, cuando ella misma admitió tal hecho.⁹⁶

De otra parte, a pesar de que la señora Ríos García alega que Costco alteró o tergiversó lo dispuesto en sus reglamentos, lo cierto es que una lectura de la Sec. 4.2 del Manual de Empleados (2013) en el idioma inglés, establece que los cambios de clasificación a base de los *Clerk Hours Report*, no aplican en tres (3) instancias.⁹⁷ A saber:

4.2 CHANGE TO CLASSIFICATION

⁹³ Determinación de hecho 69. Véanse págs. 185-186, 198, 283-284, 290-291 y 298 del Apéndice del recurso apelación.

⁹⁴ Determinaciones de hechos 91 y 97. Véase págs. 55-57 y 208 del Apéndice del alegato de Costco y págs. 228 del Apéndice del recurso de apelación.

⁹⁵ Determinación de hecho 102. Véanse las págs. 197, 273, 850 y 877 del Apéndice del recurso de apelación.

⁹⁶ Pág. 12 del recurso de apelación.

⁹⁷ Determinaciones de hechos 104, 105 y 107. Véase pág. 302 del Apéndice del recurso apelación y págs. 58-63 del Apéndice del alegato de Costco.

If you work an average of more than 50% of your hours in a higher classification for eight consecutive weeks, you will be promoted to that classification. This does not apply during Seasonal periods in any Costco business, during your 90-day Probationary period, or while working in a posted Temporary job.

Sin embargo, por inadvertencia, en la traducción al español del aludido *Manual*, se omitió la coma (“,”) entre las frases “negocios de Costco” y “durante el período probatorio”:

4.2 CAMBIO DE CLASIFICACIÓN

[...]

Esto no corresponde durante los períodos de temporada en ninguno de los negocios de Costco durante el período probatorio de 90 días o mientras esté trabajando un puesto temporero.⁹⁸

Ahora bien, el Manual de Empleados de Costco (2013), establece que cuando existe un conflicto entre la versión en español y la versión en inglés, la versión en inglés prevalecerá. En el mismo, se establece lo siguiente:

Si existiera cualquier ambigüedad, incoherencia o conflicto entre esta versión traducida y la versión en inglés, la versión en inglés será la que rija.⁹⁹

En este caso, la señora Ríos García le atribuyó a Costco “tergiversar” y “alterar sus reglamentos”, solo un error tipográfico, consistente en una coma. Ciertamente, al examinar el reglamento señalado, nos resulta evidente que el alegado error solo se trató de uno tipográfico. Tal y como se observa, tanto la Sec. 4.2 del Manual de Empleados de Costco, como los *Clerk Hours Report*, no se aplican a los empleados en tres (3) supuestos: (i) durante los períodos de temporada (ii) durante el período probatorio o (iii) mientras esté trabajando un puesto temporero. Por esta razón, no es correcta la contención de la señora Ríos García de que la Sec. 4.2 del *Manual*, no le aplica porque era una empleada regular, y no en un ‘período probatorio de 90 días’, ni en un puesto temporero.

⁹⁸ Véase, pág. 302 del Apéndice del recurso de apelación.

⁹⁹ Anejo 2-Manual de Empleados (2013), versión en español, pág. 4.

Asimismo, el foro primario consignó que, en el 2016 sólo dos (2) empleados lograron obtener el 50% necesario para la clasificación. Estos fueron, el Sr. José Gutiérrez De Jesús y la Sra. Migdalia Pérez Castro.¹⁰⁰ A base de este hecho, el foro primario determinó que la asignación de horas como *Clerk* (Oficial de Servicio) no pudo haber sido discriminatoria, pues de conformidad con la asignación de horas, un hombre y una mujer acumularon para el ascenso. Así las cosas, no puede ser discriminatoria la asignación de horas en virtud de la cual ascienden ambos sexos. En el dictamen apelado, el Tribunal de Primera Instancia hizo referencia específica a la página 21 del Anejo 31 de Costco, del cual surge claramente que la Sra. Migdalia Pérez Castro alcanzó el 50% de horas trabajadas como *Clerk* para ser acreedora del ascenso en virtud de la Sec. 4.2 del Manual de Empleados de Costco.¹⁰¹ El hecho de que una mujer haya alcanzado el número de horas necesarias para su ascenso, rebate cualquier alegación de discrimen en la asignación de trabajo de *Clerk*. Adviértase que, para determinar el número de horas trabajadas por la señora Ríos García, se utilizó el mismo documento *Clerk Hours Report*, no el Registro de Asistencia. Precisamos que el *Clerk Hours Report* no se debe confundir con el Registro de Asistencia de los empleados.¹⁰² Por un lado, el *Clerk Hours Report* se usa para todos los empleados que, ocupando un puesto de Asistente de Servicio (*Assistant*), trabajan como Oficial de Servicio (*Clerk*). En dicho documento se establece cuál fue el porcentaje de horas trabajadas como *Clerk* de todos los empleados que ocupan puestos de *Assistant*. Mientras, el Registro de Asistencia informa la asistencia de cada empleado de forma individual.

De otra parte, la señora Ríos García alega que el foro apelado incidió al desestimar su *Demanda*, al no activar la presunción de discrimen dispuesta por el Art. 3 de la Ley Núm. 100, al no aplicar el estándar

¹⁰⁰ Determinación de Hecho 120. Véase, pág. 586-591 del Apéndice del alegato de Costco.

¹⁰¹ Véase pág. 408 del Apéndice del recurso de apelación.

¹⁰² Véanse las págs. 389-413 del Apéndice del recurso de apelación.

probatorio de la Ley Núm. 3, y al determinar que Costco presentó prueba para rebatir la presunción de discrimen. Nuevamente, la señora Ríos García se equivoca en sus planteamientos.

Según expuesto, el foro primario desestimó las causas de acción de discrimen por género y embarazo reclamadas por la señora Ríos García en su *Demanda*, tras resolver que no establecieron los hechos para que se activara la presunción *prima facie* de discrimen. Es decir, dicho foro determinó que la señora Ríos García no presentó prueba alguna que estableciese que Costco la discriminó por razón de su género y embarazo. Según vimos, el Tribunal de Primera Instancia consignó en su *Sentencia* todas las determinaciones de hecho que establecieron que la señora Ríos García no fue discriminada por Costco.

De conformidad con la prueba documental, la señora Ríos García no fue la única empleada a quien se le denegó una solicitud de ajuste de horario. Según vimos, Costco también le denegó la solicitud de ajuste de horario a la Sra. Elizabeth Vega, debido a los efectos secundarios de los medicamentos que tomaba dicha empleada. En el caso de la señora Ríos García, el certificado médico que sometió el 16 de octubre de 2015, sólo disponía que se le recomendaba un acomodo razonable de salida de 6 a 7 pm. No obstante, no disponía qué razones médicas existían para dar dicha recomendación.

Por otro lado, la prueba demostró que cuando la Sra. Sheilla Birriel le consultó el Sr. Patrick Bergeron la solicitud de modificación de horario de la señora Ríos García, el 16 de octubre de 2015, no se indicaba que la razón para la solicitud de modificación de horarios se debía a que la señora Ríos García estaba embarazada. Quiere decir, el Sr. Patrick Bergeron desconocía que la señora Ríos García estaba embarazada cuando denegó la solicitud de modificación de horario.

A su vez, pudimos ver que el puesto de asistente de cajera en Costco le requería a la señora Ríos García a trabajar turnos rotativos que incluían

las horas de cerrar la tienda, entiéndase, a las 11:45 pm. Asimismo, de la documentación sometida se desprende que, de los 15 días que trabajó la señora Ríos García estando embarazada, solo cuatro (4) turnos culminaron luego de las 6:00 pm. Entre estos, los turnos del 16 y 17 de octubre de 2015. Ahora bien, precisamos que dichos turnos se establecieron con anterioridad a la solicitud de modificación de horario y de que se presentara el certificado médico con fecha del 15 de octubre de 2015. Quiere decir que dichos turnos fueron posteriores a que la señora Ríos García regresara al trabajo, tras varios días de reposo, según fue certificado por su médico. No obstante, el certificado médico provisto por la señora Ríos García con fecha del 23 de octubre de 2015, establecía que podía reanudar trabajo a partir del 26 de octubre de 2015 y no establecía restricción alguna. Por tanto, no hubo prueba que estableciese que Costco discriminó contra la señora Ríos García por razón de embarazo al denegarle su solicitud de modificación de horario.

La señora Ríos García tampoco presentó evidencia que estableciera que fue discriminada por Costco por razón de género, al no asignarle un número de cajera luego de que fuese descendida a asistente de cajera y en la asignación de horas de trabajo. Respecto a ello, la prueba documental estableció que, en el 2016, sólo dos (2) empleados de Costco, el Sr. José Gutiérrez De Jesús y la Sra. Migdalia Pérez Castro, lograron obtener el 50% necesario para la reclasificación. Más aún, según surge de la deposición tomada a la señora Ríos García, se estableció que Costco nunca le redujo el horario de trabajo a ésta. Asimismo, de la prueba documental se estableció que hubo periodos donde la señora Ríos García fue la empleada con más horas acumuladas en comparación con todos los demás empleados. Por tanto, la señora Ríos García no presentó evidencia que estableciese que fue discriminada por razón de género en la asignación de horas. Igualmente, no todos los asistentes de cajera tenían un número asignado. Por ejemplo, el Sr. Carlos Lizarazo, asistente de

cajero de más antigüedad, tenía turnos rotativos y tampoco tenía asignado un número de cajero. Según expuesto, el 26 de noviembre de 2014, la señora Ríos García fue descendida al puesto asistente de cajera. Mientras, el 15 de junio de 2015, se acogió a una licencia familiar, que se extendió hasta el 20 de septiembre de 2015. Luego, la señora Ríos García trabajó hasta el 5 de noviembre de 2015, cuando se acogió a la licencia de maternidad debido al aborto sufrido. Según la prueba presentada, el 30 de enero de 2016, a la señora Ríos García se le proveyó el número de cajera, luego de su evaluación de desempeño realizada, cuando regresó de su licencia por maternidad.

La señora Ríos García tampoco pudo establecer un caso *prima facie* de represalia. Al respecto, la prueba provista sostiene que el 30 de diciembre de 2015, la señora Ríos García presentó una *Querrela* por discriminación ante la EEOC en contra de Costco. En la misma, alegó como acto en represalia, que no fue seleccionada para los puestos de asistente en el área de membresía y asistente en el Centro de Audífonos. Sin embargo, la prueba presentada avaló que la selección de la Sra. Aleyda Colón – para el puesto en el Centro de Audífonos - y de la Sra. Didielys Sánchez Rivera – para el puesto en el área de membresía - fueron decisiones basadas en razones justificadas. Ambas empleadas, a diferencia de la señora Ríos García, ya habían ocupado las correspondientes plazas anteriormente. Asimismo, de las entrevistas realizadas surge que dichas empleadas tenían mejores habilidades y conocimiento especializado en esa área en comparación con los demás candidatos. Precisamos que el Manual de Empleados de Costco establece que los empleados para ascenso serán seleccionados de acuerdo con sus destrezas y capacidades; pero, cuando sean iguales, el factor determinante será la antigüedad. Sin embargo, de la prueba no surge que Costco haya violentado lo establecido en su Manual de Empleados en la selección de las referidas empleadas para los puestos y no a la señora Ríos García. Además, ésta expresó en su deposición que

consideraba que ambas elecciones fueron justas. A su vez la selección de las Sras. Didielys Sánchez y Aleyda Colón para dichos puestos ocurrió en mayo y julio de 2016; entiéndase, 5 y 6 meses después de que la señora Ríos García ejerció la actividad protegida. Igualmente, el incidente con un cliente de Costco que culminó en una manifestación para la señora Ríos García, ocurrió en julio de 2016. Por tanto, en este caso tampoco existe proximidad temporal de la actividad protegida y los presuntos actos en represalia. La señora Ríos García no presentó prueba suficiente sobre elementos adicionales que comprobaran la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y los alegados actos perjudiciales y discriminatorios. Consecuentemente, la prueba presentada no sostuvo un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa de Costco.

De conformidad con la totalidad de la prueba sometida por las partes, determinamos que en este caso no existe controversia genuina de hechos materiales, por lo que resolvemos que los errores señalados por la señora Ríos García en el recurso que nos ocupa no fueron cometidos.

IV. Parte dispositiva

Por las razones que anteceden, confirmamos la *Sentencia* apelada.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria. La Jueza Grana Martínez concurre sin voto escrito.

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