

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

DAMARIS RIVERA  
LUCIANO  
APELANTE

V.

PASSPORT TO  
KNOWLEDGE  
CORPORATION, también  
conocida como,  
EMMA'S BEAUTY  
ACADEMY  
APELADOS

KLAN202200134

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

CIVIL NÚM.:  
MZ2019CV02178  
(206)

SOBRE:  
DESPIDO  
INJUSTIFICADO; LEY  
DE REPRESALIAS,  
Violación a la Ley  
ADA

Panel integrado por su presidenta la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz.

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente.

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de junio de 2022.

Comparece ante esta Curia la Sra. Damaris Rivera Luciano (apelante) y nos solicita que revoquemos una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez (TPI o foro apelado). Mediante el referido dictamen, el TPI determinó que el despido de la apelante fue con justa causa y en consecuencia declaró *no ha lugar* la querella incoada por ésta.

Evalutados los escritos de las partes, así como los documentos que obran en el expediente, confirmamos la Sentencia apelada.

-I-

A continuación, exponemos un resumen de los hechos relevantes a la controversia ante nuestra consideración.

El 18 de diciembre de 2019, la apelante presentó una querella en contra de *Passport to Knowledge Corp.*,

haciendo negocio como, *Emma Beauty Academy* (EBA), sobre Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm.80)<sup>1</sup>, Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada (Ley Núm. 115)<sup>2</sup>, y Discrimen contra Impedidos, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada (Ley Núm.44)<sup>3</sup>, al amparo del procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961 (Ley Núm. 2).<sup>4</sup>

La apelante sostuvo que, el 21 de octubre de 2019, se presentó a trabajar a su oficina en Mayagüez donde ejercía como directora del Departamento de Recaudaciones, y que la Sra. Ederlinda Cámara, quien fungía como tesorera de la Junta de Directores de EBA (Junta), de manera arbitraria le indicó que a partir del próximo día laborable se reportaría a trabajar a las oficinas de Yauco. Alegó que le indicó a la Sra. Ederlinda Cámara que la oficina de Yauco era de promociones y que allí no podría realizar las mismas tareas que en las oficinas de Mayagüez conforme a la descripción de labores de su puesto. Sostuvo, que el 23 de octubre de 2019, la Sra. Ederlinda Cámara la suspendió de empleo y sueldo a partir del 24 de octubre hasta el 4 de noviembre de 2019. El 1 de noviembre de 2019 le entregó a la Sra. Iris Sosa, oficial de Recursos Humanos, una carta de su médico,<sup>5</sup> la Dra. Sinia Ríos Luciano,<sup>6</sup> en la cual hacía constar los siguiente:

"Ms. Rivera has several medical conditions such as chronic cervicalgia, lumbago + osteoporosis [sic.] reasons by which she can not drive for long distances. [sic.] Nor be in

<sup>1</sup> 25 LPRA sec. 185 *et seq.*

<sup>2</sup> 29 LPRA secc. 194 *et seq.*

<sup>3</sup> 1 LPRA sec. 501 *et seq.*

<sup>4</sup> 32 LPRA sec. 3114 *et seq.*

<sup>5</sup> La fecha que aparece en el certificado médico es del 23 de octubre de 2019.

<sup>6</sup> La Dra. Luciano es prima de la apelante.

the some [sic.] posture for long periods of time.”

Alegó, que el 4 de noviembre de 2019, compareció a trabajar a las oficinas de Mayagüez, y que luego de dos horas de comenzar su jornada, la Sra. Ederlinda Cámara le entregó dos cheques<sup>7</sup> y le indicó verbalmente que estaba despedida. Finalmente, sostuvo: que el despido constituyó un despido injustificado; que EBA violentó la política pública de igualdad de oportunidades cuando solicitó un acomodo razonable; que la actuación de la Sra. Ederlinda Cámara fue una ilegal, en represalia e injusta; y, que a raíz del despido sufrió daños y angustias mentales estimados en no menos de \$75,000.00.

El 23 de junio de 2014, EBA presentó la contestación a la querrela en la cual negó la mayoría de las alegaciones en su contra y presentó varias defensas afirmativas, entre éstas: (1) que la apelante tuvo una conducta inapropiada e inaceptable en la empresa al incurrir en faltas de respeto, altanería e insubordinación en varias instancias y falta de cumplimiento con las órdenes impartidas por la dueña de la empresa y tesorera de la Junta; (2) que la apelante en forma contumaz incumplió en varias ocasiones con las órdenes directas de acudir a las oficinas de Yauco que afectaron el buen funcionamiento de la empresa entre otras; (3) que mediante la carta de suspensión se le ordenó entregar un informe el día 23 de octubre de 2019, antes de las 4:00 de la tarde, y ésta, en claro acto de desafío y rebelión, tampoco cumplió con la orden impartida; (4) que el 24 de octubre de 2019, en una

---

<sup>7</sup> Los cheques entregados eran el bono de navidad y la liquidación de vacaciones.

reunión de la Junta se determinó despedir a la querellante por su conducta reiteradamente reprochable y decidieron realizar una reorganización de la forma de operar eliminando el puesto de la apelante, por lo que el despido fue por justa causa; (5) que el despido respondió precisamente al ejercicio de la empresa de la facultad que le reconoce la ley de reorganizar sus operaciones y de implementar cambios en su forma de operar, lo que incluye la eliminación de puestos de trabajo para aumentar su competitividad y productividad, y cambio en la forma de brindar el servicio a los estudiantes y comunidad en general; (6) que la Junta, quien tomó la determinación de cesantear a la apelante, desconocía cualquier condición sufrida por ésta o petición de acomodo razonable alguna, por lo que sus actuaciones no tuvieron un ánimo discriminatorio y se realizaron con el fin de mantener la paz y el buen funcionamiento de la empresa; (7) que la apelante no es una persona con impedimento conforme a derecho.

Tras varias incidencias procesales<sup>8</sup>, EBA incoó una solicitud de sentencia sumaria en la cual presentó cuarenta y nueve (49) determinaciones de hechos como incontrovertidos:

1. La querellante, Damaris Rivera Luciano era empleada de PASSPORT TO KNOWLEDGE COPORATION, también conocida como EMMA'S BEAUTY ACADEMY.
2. En dicha empresa la querellante realizaba una diversidad de tareas, a saber: inicialmente, como asistente de la Sra. Iris Sosa, realizaba trabajo clerical, trabajaba con permisos, nómina y suplidores; durante los últimos tres (3) años, como oficial de recaudaciones,

---

<sup>8</sup> Entre éstas la desestimación parcial de la querrela en contra de la Sra. Cámara, el Sr. Rolando Tamayo y la sociedad de bienes gananciales compuesta entre éstos.

realizaba tareas directamente relacionadas al cobro de matrícula y cuotas a los estudiantes, cobro de transcripciones y manejo de caja menuda. También realizaba tareas de recepcionista como: contestar llamadas, recibir correspondencia y atender público. Además, resolvía asuntos relacionados a las máquinas de expendio de café y chocolate, suplía materiales a profesores y estudiantes y colaboraba con otros empelados de mayor o menor jerarquía, en labores diversas. **Anejo A**, desde la página 10 línea 20 hasta la página 11 línea 17; desde la página 38, línea 18 hasta página 44, línea 17, página 45, líneas 6-20; y **Anejo B**, página 43, líneas 1-12.

3. En la empresa se espera y se requiere que todos los trabajadores, además de sus labores habituales, realicen aquellas tareas que se le asignen de acuerdo a las necesidades incidentales del patrono. **Anejo A** desde la página 43 línea 14 hasta la página 44 línea 17, la página 78 línea 4-18; y **Anejo B**, desde la página 28, línea 22 hasta la página 29, línea 16.
4. La empresa PASSPORT TO KNOWLEDGE CORPORATION, también conocida como EMMA'S BEAUTY ACADEMY, es una institución educativa que se dedica a ofrecer adiestramiento formal a estudiantes y otorga un diploma o certificado técnico en el área de cosmetología o belleza. **Anejo A**, desde la página 35 línea hasta la página 36 línea 16; desde la página 49 línea 15 hasta la página 50 línea 5.
5. Como toda institución educativa, su razón de ser son los estudiantes y una de las principales metas programáticas de la empresa querellada es ofrecer servicios de calidad a sus estudiantes. **Anejo A**, página 37 líneas 13-25, página 50 líneas 1-5; página 77 líneas 20-23, página 78 líneas 1-23; y **Anejo B**, página 27 líneas 2-10.
6. El ingreso principal de la empresa querellada es la matrícula y cuotas que pagan los estudiantes y en consecuencia la solvencia económica de la institución depende directamente de la cantidad de estudiantes que logran reclutar y matricular. **Anejo A**, página 38 líneas 1-17, desde la página 77 línea 24 hasta la página 79 línea 4.

7. La querellada opera en dos (2) recintos, uno localizado en la ciudad de Mayagüez y otro en la ciudad de Aguada. La querellante llevaba a cabo sus funciones en el recinto de Mayagüez. **Anejo A:** Exhibit 5 (Comunicación de la querellante); y **Anejo B,** desde la página 11, línea 22.
8. A los fines de reclutar más estudiantes, allá para el año 2019 la querellada estableció una oficina de reclutamiento en la ciudad de Yauco. **Anejo A,** desde la página 75 línea 1 hasta la página 79 línea 4; y **Anejo B,** desde la página 26, línea 29 hasta la página 27, línea 25.
9. La Sra. Ederlinda Cámara Torrellas, es co-dueña de la [sic.] PASSPORT TO KNOWLEDGE COPORATION, también conocida como EMMA'S BEAUTY ACADEMY. Su esposo el Sr. Rolando Tamayo Ramírez es el también co-dueño. **Anejo A,** desde la página 51 línea 7 hasta la página 52 línea 3; página 73 líneas 15 a 25 y **Anejo B,** desde la página 9, línea 21 hasta la página 10, línea 23.
10. La querellante aceptó bajo juramento que, además de ser dueña de la empresa y miembro de su Junta de Directores, la Sra. Cámara Torrellas realiza labores de día a día como Administradora en los recintos y no existe controversia en que ésta ostenta la autoridad para dar órdenes a los empleados quienes tienen la obligación de cumplirlas, sin importar el puesto que ocupen. **Anejo A,** desde la página 51 línea 7 hasta la página 52 línea 8, desde la página 73 línea 21 hasta la página 81 línea 8; y **Anejo B,** desde la página 20, línea 22 hasta la página 21, línea 22; desde la página 52, línea 6 hasta la página 57, línea 21.
11. La Junta de Directores de PASSPORT TO KNOWLEDGE COPORATION, también conocida como EMMA'S BEAUTY ACADEMY está integrada por: Ederlinda Cámara Torrellas (Ederlina Cámara de Tamayo) (Tesorera), Rolando Tamayo Martínez (Presidente y DBO), Rebeca Ramos Cámara (Secretaria), Andrés Ramos Cámara (Vicepresidente) y Antonio Gabriel Ramos Cámara (Vocal). **Anejo B,** desde la página 10, línea hasta la página 11, línea 12.
12. El lunes 21 de octubre de 2019, la Sra. Ederlinda Cámara Torrellas, como Administradora y Dueña de la empresa

querellada, impartió instrucciones y ordenó a la querellante, Sra. Rivera Luciano para que, a partir del día siguiente, martes 22 de octubre de la [sic.] 2019 se reportase a trabajar en la oficina de Yauco. **Anejo A**, desde la página 73 línea 21 hasta la página 82 línea 8; y **Anejo C**.

13. En la oficina de Yauco, la querellante estaría realizando funciones de promociones [léase: mercadeo] y reclutamiento de nuevos estudiantes. Se le indicó que sería una función temporera y rotativa para cubrir esa necesidad. **Anejo A**, desde la página 73 línea 21, página 76 líneas 1-21, página 82 línea 8.

14. La querellante, Sra. Rivera Luciano no cumplió con la orden que le fuera dada el 21 de octubre de 2019 por la dueña de la empresa. **Anejo A**, desde la página 73 línea 21 hasta la página 82 línea 8; desde la página 100 línea 4 hasta la página 106 línea 9; **Anejo D**.

15. Las tareas de reclutamiento conllevan labores que pueden ser llevadas a cabo, y en efecto las llevan a cabo personas con menos preparación académica que la que posee la querellante. **Anejo A**, desde la página 101 línea 1 hasta la página 103 línea 11; y **Anejo B**, desde la página 28, línea 4 hasta la página 29, línea 16.

16. Llegado el día 22 de octubre de 2019, la querellante desobedeció la orden y no se presentó a trabajar en la oficina de Yauco como se le había ordenado, es decir, incumplió con una orden directa de la alta gerencia incurriendo en insubordinación. **Anejo A**, desde la página 73 línea 21 hasta la página 88 línea 16; desde la página 91 línea 6 hasta la página 95 línea 20.

17. Es un hecho incontrovertido que la querellante aceptó bajo juramento que incurrió en insubordinación al no seguir las órdenes de la dueña de la empresa. **Anejo A**, página 76, línea 9 a la 24, página 79, línea 22-24; página 80, línea 1 a la 8.

18. La querellante reconoce que la empresa necesitaba que fuera a las oficinas del pueblo de Yauco para mantener el buen funcionamiento de la empresa y reclutar

estudiantes. **Anejo A**, página 98, línea 3 a la 24.

19. La querellante reconoce que es una prerrogativa gerencial abrir una oficina en el Pueblo [sic.] de Yauco para reclutar estudiantes. **Anejo A**, página 98, línea 20 a la 24.
20. La querellante aceptó bajo juramento que por sus propios pensamientos no cumplió con la orden de acudir al pueblo de Yauco. **Anejo A**, página 92, línea 1-24.
21. La querellante aceptó bajo juramento que no seguir instrucciones de la Sra. Ederlina [sic.] Cámara era un asunto serio y grave. **Anejo A**, página 97, línea 4 a la 10.
22. La querellante aceptó bajo juramento que no seguir instrucciones de la Sra. Ederlina [sic.] Cámara afectaba el buen funcionamiento de la empresa. **Anejo A**, página 97, línea 4 a la 10.
23. La querellante reconoce que incumplió con una orden razonable. **Anejo A**, página 99, líneas 1 a la 8.
24. El 23 de octubre de 2019 la querellante recibió un memorando firmado por la Sra. Ederlinda Cámara Torrellas, en la que le comunica que, por su incumplimiento con la orden del 21 de octubre de 2019, se le suspende de empleo y sueldo por el periodo comprendido entre el jueves, 24 de octubre de 2019 hasta el viernes, 1 de noviembre de 2019. **Anejo A**, desde la página 93 líneas 4-24, página 94 y página 95 línea 1-20; y **Anejo B**, desde la página 24, línea 19 hasta la página 37, línea 21, **Anejo C**.
25. En el referido memo del 23 de octubre de 2019 también se le ordenó a la querellante entregar un informe y documentos relacionados con los cobros y con sus funciones en o antes de las 4:00 de la tarde de ese mismo día 23 de octubre. **Anejo A**, desde la página 89 línea 21 hasta la página 95 línea 20; **Anejo C**.
26. La querellante volvió a insubordinarse y no entregó la información y documentos que le fueron requeridos por escrito el 23 de octubre de 2019. **Anejo A**, desde la página 93 líneas 4-24, página 94 y página 95 línea



1-20; **Anejo B** desde la página 67 línea 15 hasta la página 68 línea 14.

27. El 24 de octubre de 2019 la Junta de Directores de la empresa querellada celebró una reunión extraordinaria en la que se discutió la conducta insubordinada de la querellante y dicha Junta tomó la determinación de despedir a la Sra. Rivera Luciano. **Anejo B**, desde la página 52, línea 7 hasta la página 56, línea 11; **Anejo E**.

28. En su reunión extraordinaria del 24 de octubre de 2019, la Junta de Directores también decidió eliminar el puesto que ocupaba la querellante y reasignar las funciones que ésta realizaba a otro empleado. **Anejo B**, desde la página 52, línea 7 hasta la página 56, línea 11; desde la página 61, línea 14 hasta la página 62, línea 17; **Anejo E**.

29. El viernes 1ro de noviembre de 2019, luego de la determinación del despido de la querellante, la querellante entregó a la Sra. Iris Sosa una comunicación dirigida al Sr. Carlos Ramos Cámara, Rector y a la Sra. Ederlinda Cámara Ramos, en la que se alega tener una condición de salud que le impide estar sentada por largos periodos de tiempo y argumento [sic.] que trasladarse a la oficina de Yauco le representaba estar sentada guiando una larga distancia por un prolongado periodo de tiempo y acompañó su comunicación con un certificado médico. **Anejo A**, desde la página 66 línea 9 hasta la página 69 línea 15; **Anejo D** y **Anejo F**.

30. Es en la comunicación escrita entregada a la gerencia el 1ro de noviembre de 2019, que la querellante solicita un acomodo razonable consistente en que no se le requiera trabajar en la oficina de Yauco y acompaña su comunicación con un certificado médico. **Anejo A**, desde la página 66 línea 9 hasta la página 69 línea 15; **Anejo D** y **Anejo F**.

31. La comunicación que la querellante entregó a la querellada el 1ro de noviembre constituye la primera ocasión que la querellante presentó una solicitud de acomodo razonable. Nunca antes había hecho una solicitud de esa naturaleza a su patrono. **Anejo A**, desde la página 68 línea 6 hasta la página 69 línea 15, desde la

página 100 línea 4 hasta la página 101 línea 25.

32. El certificado médico que la querellante entregó a su patrono el día 1ro de noviembre de 2019, fue expedido el 23 de octubre de 2019 por la Dra. Sinia L. Ríos Luciano, cuya práctica se concentra en Reumatología-Artritis y su oficina médica está localizada en la ciudad de Bayamón. **Anejo A**, desde la página 62 línea 20 hasta la página 63 línea 3; **Anejo F**.
33. Como cuestión de hecho, la doctora Ríos Luciano es prima hermana de la querellante por la vía materna y reside en la ciudad de Caguas. **Anejo A**, la página 62 línea 20 hasta la página 63 línea 9; página 68 líneas 6-10; desde la página 69 línea 21 hasta página 70 línea 7.
34. La doctora Ríos Luciano es prima hermana de la querellante y le ayudaba esta [sic.] a pagar su hipoteca de la casa. **Anejo A**, la página 113 línea 20-24.
35. Cuando la querellante regresó del periodo de suspensión el lunes, 4 de noviembre de 2019, fue notificada de su despido de conformidad con la decisión tomada por la Junta de Directores en la reunión extraordinaria del 24 de octubre de 2019. **Anejo A**, desde la página 108 línea 17 hasta la página 109 línea 6; y **Anejo E**.
36. Al momento en que la Junta de Directores tomó la decisión de despedir a la querellante, eliminar el puesto que ella ocupaba y reasignar su puesto a otra trabajadora, los miembros de dicha Junta, (incluida la Sra. Ederlinda Cámara Torrellas) desconocían sobre la alegada limitación por condición de salud de la querellante por lo que no tenían un ánimo prevenido. **Anejo E**.
37. En la fecha en que tomaron la determinación la querellante no había presentado solicitud alguna de acomodo razonable. Por lo tanto, su acción de personal (el despido) no fue motivada por dicha solicitud de acomodo razonable. **Anejo A**, desde la página 107 línea 16 hasta la página 111 línea 14; y **Anejo E**.

38. La propia querellante admitió que si la decisión del despido ocurrió el 24 de octubre de 2019 no fue por ella haber entregado un certificado medico [sic.] por lo que no fue represalias. **Anejo A**, desde la página 110 a la 111.
39. La querellante no tiene idea cuando se tomó la decisión del despido. **Anejo A**, desde la página 110 a la 111.
40. La querellante declaró que no podía permanecer sentada por más de seis (6) horas consecutivas. **Anejo A**, desde la página 55 línea 16 a la 24. **Anejo A**, página 82 línea 9-25.
41. La querellante admitió que conducir de Mayagüez a Yauco no equivale a manejar una larga distancia y que tomaría alrededor de cuarenta (40) minutos, a ósea menos de seis (6) horas, [sic.] querellante admite que son. **Anejo A**, desde la página 55 líneas 16- [sic.] la 24. [sic.]
42. El [sic.] querellante aceptó bajo juramento que podía viajar a Yauco porque no era un viaje de larga distancia. **Anejo A**, página 81 línea 1-8.
43. La querellante no cualifica para persona como [sic.] impedimento porque su condición no es incapacitante, no le afecta su diario vivir, puede realizar todas las funciones de su vida normalmente. **Anejo A**, desde la página 58 línea 2 hasta 24. Véase también la pagina [sic.] 59.
44. La querellante no tiene restricciones de viajar menos de 6 horas. **Anejo A**, desde la página 55 línea 16 a la 24. **Anejo A**, página 82 línea 9-25.
45. La querellante no tiene restricciones de levantar peso. **Anejo A**, desde la página 55 línea 1-24.
46. La querellante aceptó bajo juramento que no tiene ningún impedimento. **Anejo A**, página 65-línea 1-24.
47. La razón por la que se despidió a la querellante fue por sus actos de insubordinación y eliminación de puesto y no como represalia por solicitar acomodo razonable. **Anejo B**, desde la página 53, línea 6 hasta la página 58, línea 16; y **Anejo E**.

48. La empresa querellada tiene políticas contra el discrimen en el empleo, las cuales observa fielmente en el transcurso de sus operaciones y en las acciones de personal que pone en vigor. **Anejo A**, página 125 líneas 1-18.

49. La conducta insubordinada de la querellante afectó el buen funcionamiento y marcha normal de los negocios. **Anejo A**, desde la página 97 línea 16 hasta la página 100 línea 3.

Los documentos anejados para sustentar las determinaciones de hechos fueron los siguientes:

- **Anejo A**- extractos de la transcripción de la deposición tomada a la apelante.
- **Anejo B**- extractos de la deposición tomada a la Sra. Ederlinda Cámara.
- **Anejo C**- misiva con fecha del 23 de octubre de 2019, mediante la cual le notificaban a la apelante que sería suspendida de empleo y sueldo.
- **Anejo D**- misiva suscrita por la apelante, dirigida al Sr. Carlos Ramos, rector de EBA, y a la Sra. Ederlinda Cámara, en reacción a la carta notificándole la suspensión del empleo y sueldo.
- **Anejo E**- Minuta de la reunión extraordinaria de la Junta de EBA.
- **Anejo F**- certificado médico suscrito por la Dra. Sinia Ríos.

En torno a la alegación de despido injustificado, EBA sostuvo que de las propias admisiones bajo juramento de la apelante surgía que en varias ocasiones incurrió en conducta de insubordinación al no querer cumplir con las órdenes de la Sra. Ederlinda Cámara, órdenes que eran razonables y por el buen funcionamiento de la empresa. Hizo constar que el ingreso principal de la empresa querellada era la matrícula y cuotas que pagan los estudiantes y en consecuencia la solvencia económica de la institución depende directamente de la cantidad de estudiantes que logra reclutar y matricular.

Puntualizó dos instancias en la cuales la apelante no había cumplido con las órdenes que le fueran dadas: (1) la empresa tenía dificultades económicas y deseaba ampliar sus servicios para atraer estudiantes del pueblo de Yauco, por lo que la ordenaron a acudir a las oficinas de Yauco y ésta, en claro menosprecio de la autoridad, "no acudió a dicho pueblo por su propia decisión."; y, (2) la apelante fue suspendida de empleo y sueldo y se le ordenó entregarle a la Sra. Ederlinda Cámara un informe y documentos, sin embargo, la querellante en forma contumaz no los entregó.

En cuanto a la reclamación de la apelante al amparo de la Ley Núm. 44, EBA arguyó que conforme a lo admitido por ésta bajo juramento, no cualificaba como persona con impedimento pues su condición no le afecta su diario vivir. Especificó, que ésta podía realizar todas las funciones de su vida normalmente, su condición no obstaculizaba o limitaba su desempeño laboral, y estaba calificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin acomodo razonable. Especificó que ésta podía: caminar largas distancias, estar sentada varias horas, vestirse, comer, hablar, escuchar, en fin, todas las actividades de su vida.

De otra parte, arguyó que al momento de la Junta determinar que despedirían a la apelante y reorganizarían la forma de operar eliminando su puesto fue el 24 de octubre de 2019, en cuyo momento desconocían sobre cualquier condición de salud de la apelante y/o petición de acomodo razonable. Hizo constar, que la propia apelante admitió bajo juramento que el 1 de noviembre de 2019, fue la primera vez que informó a la institución de su condición médica y que solicitó

acomodo razonable, es decir, posterior a la determinación de la Junta de despedir a la apelante.

Por su parte, la apelante se opuso a la solicitud de sentencia sumaria. Alegó que existían controversias en la mayoría de los hechos presentados por EBA como incontrovertidos, además de hechos donde el TPI debía dirimir credibilidad, por lo que debía señalar una vista en su fondo.<sup>9</sup> Hizo formar parte de su escrito en oposición los siguientes anejos:

- **Anejo I**- extractos de la deposición tomada a la Sra. Cámara.<sup>10</sup>
- **Anejo II**- extractos de la deposición tomada a la apelante.<sup>11</sup>
- **Anejo III**- certificado médico expedido por la Dra. Sinia Ríos a favor de la apelante.
- **Anejo IV**- carta suscrita por la apelante dirigida al Sr. Carlos Ramos Cámara, rector de EBA, y a la Sra. Ederlinda Cámara.
- **Anejo V**- declaración jurada suscrita por la apelante.
- **Anejo VI**<sup>12</sup>

La apelante sostuvo que el despido fue injustificado pues ésta nunca había sido objeto de alguna medida disciplinaria. Añadió, que la única razón para el mismo fue haber refutado una orden arbitraria de la Sra. Ederlinda Cámara obligándola a ir a una oficina en Yauco y pedir un acomodo razonable debido a su condición de "*chornic cervicalgia, lumbago and osteoporosis*". La razón ofrecida por la apelante para no haber cumplido con la orden de asistir el 21 de octubre de 2019 a la oficina de Yauco fue que ésta temía por su

---

<sup>9</sup> La apelante no hizo referencia al número específico de las determinaciones de hechos propuestos como incontrovertidos por EBA que entendía que estaban controvertidos, no obstante, luego de revisar ambos escritos determinamos que fueron los siguientes: 3, 10, 12-18, 20-23, 25-29, 33-38, 41-49.

<sup>10</sup> Las copias presentadas en el expediente ante nuestra consideración están oscuras y no se puede descifrar el contenido.

<sup>11</sup> *Id.*

<sup>12</sup> Hacemos constar que el documento identificado como Anejo VI consta de una hoja en la cual aparece un recuadro de color negro y no se puede descifrar el contenido.

seguridad y que tenía una condición de huesos de cristal que podía agravarse con el constante viaje a Yauco. Añadió, que nunca se le dijo que era una función temporera y rotativa para cubrir una alegada necesidad, y que la razonabilidad de dicha orden cedía ante la solicitud de acomodo razonable.

La apelante arguyó que EBA pretendía concluir que ésta no cualificaba como una persona con impedimentos porque alegadamente su condición no era incapacitante sin prueba pericial y que era imperante escuchar el testimonio de la Dra. Sinia Ríos para poder concluir si la condición era incapacitante o no.<sup>13</sup>

En cuanto a la alegación de EBA de que cuando la apelante presentó el comunicado indicando que padecía de una condición de salud que le impedía estar sentada por largos periodos de tiempo junto con un certificado médico, ya la Junta había tomado la determinación de despedir a la apelante, ésta sostuvo que había controvertido dicho hecho con el escrito. Añadió, que la minuta de la reunión extraordinaria celebrada por EBA, Anejo E de la solicitud de sentencia sumaria, era prueba de referencia conforme a la Regla 801 (c) de las Reglas de Evidencia y que tampoco constituía una de las excepciones incluidas en las Reglas 802 y 803 del mismo cuerpo de reglas, además de ser "*self serving*".

Posteriormente, EBA presentó un escrito de réplica a la moción en oposición a sentencia sumaria. En síntesis, sostuvo que la apelante había incumplido con los requisitos que establece la Regla 36.3 (b), subincisos 2 y 3 de las de Procedimiento Civil. Arguyó

---

<sup>13</sup> Notamos que faltan las páginas 213 a la 214 del escrito en oposición a la sentencia sumaria.

que la apelante no podía descansar solamente en aseveraciones o negaciones, sino que estaba obligada a contestar en forma tan detallada y específica como ésta lo había hecho, so pena de que, de proceder, se dictara sentencia sumaria en su contra. Reiteró que había quedado demostrado mediante las declaraciones bajo juramento de la propia apelante que dicho despido fue con justa causa ya que fue como consecuencia de los actos de insubordinación admitidos por ésta, quien en más de una ocasión incumplió órdenes directas de la dueña de la empresa y a actos de administración del patrono como lo eran la eliminación de puestos y reorganización de tareas.

El 16 de febrero de 2022, notificada al siguiente día, el foro apelado emitió la sentencia apelada. El TPI incorporó a la misma las determinaciones de hechos propuestas por EBA como incontrovertidas.<sup>14</sup> Indicó, que la apelante incumplió con su deber de controvertir con prueba admisible los hechos enumerados y señalados como incontrovertibles por EBA y que ninguno de los documentos referenciados por ésta sustentaban sus alegaciones ni creaban una controversia real en cuanto a los hechos sustentados con prueba admisible en la solicitud de sentencia sumaria. Resolvió que las alegaciones levantadas por la apelante no constituían hechos materiales capaces de afectar el resultado de la

---

<sup>14</sup> La determinación de hecho número 48 propuesta por EBA en la solicitud de sentencia sumaria fue la siguiente: *"La empresa querellada tiene políticas contra el discrimen en el empleo, las cuales observa fielmente en el transcurso de sus operaciones y en las acciones de personal que pone en vigor."*, no obstante, el TPI formuló la determinación de hecho 48 de la siguiente manera:

48.La empresa querellada tiene políticas contra el discrimen en el empleo.



reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo vigente.

El foro apelado concluyó, que mediante la moción de sentencia sumaria EBA logró demostrar, a base de declaraciones bajo juramento de la propia apelante y de los *exhibits* que acompañaron las declaraciones bajo juramento de la apelante, que dicho despido fue con justa causa ya que respondió a actos de insubordinación admitidos por ésta, quien en más de una ocasión incumplió órdenes directas de la dueña de la empresa, y a actos de administración del patrono como lo son la eliminación de puestos y reorganización de tareas. Añadió, que quedó demostrado que, al momento de tomar la decisión de terminar el empleo de la apelante, desconocían que tenía una condición de salud que alegadamente limitaba la cantidad de horas que ésta podía estar sentada porque la apelante no les había informado.

Por último, hizo constar que la propia apelante admitió bajo juramento que podía viajar largas distancias y que no le era impedimento viajar a las oficinas de Yauco temporeramente. Añadió que la apelante no era una persona con impedimentos bajo las protecciones de la legislación aplicable pues su condición no era incapacitante, no le afectaba su diario vivir, podía realizar todas las funciones de su vida normalmente, su condición no obstaculizaba o limitaba su desempeño laboral, y estaba cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de su trabajo, con o sin acomodo razonable.

Finalmente concluyó que la insubordinación aceptada por la propia apelante de no cumplir con las órdenes de la dueña de EBA constituía una conducta de tal naturaleza

que el despido resultaba ser una sanción apropiada y no un acto de represalia. En consecuencia, declaró no haber lugar a la querrela.

Insatisfecha, la apelante acude ante nos mediante el presente recurso de apelación, en el cual alega que el TPI cometió los siguientes errores:

1. Erró el tribunal al entender que la parte querellante incumplió con su deber impuesto mediante las reglas de procedimiento civil al no controvertir con prueba admisible los hechos enumerados y señalados como incontrovertibles por la parte querellada en su solicitud de sentencia sumaria.
2. Erró el tribunal al resolver el caso de manera sumaria tomando solamente en consideración las deposiciones tomadas a las partes, privando a sí a la parte querellante de su día en corte.
3. Erró el tribunal al determinar que la querellante no cualifica para persona como impedimento porque su condición no es incapacitante, no le afecta su diario vivir, puede realizar todas las funciones de su vida normalmente.
4. Erró el tribunal al determinar que la razón por la que se despidió a la querellante fue por sus actos de insubordinación y la eliminación del puesto y no como represalia por solicitar acomodo razonable.
5. Erró el tribunal al tomar en cuenta la réplica a la moción en oposición a sentencia sumaria en contravención a los procedimientos bajo la Ley 2.

-II-

A.

Las Reglas de Procedimiento Civil de 2009 fueron concebidas para asegurar "...una solución justa, rápida y económica de todo procedimiento".<sup>15</sup> El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado en varias ocasiones que la *Sentencia Sumaria* es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. Procede

---

<sup>15</sup> Regla 1 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.1.

en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho.<sup>16</sup>

En atención a ello, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil provee para que la parte contra la que se haya presentado una reclamación pueda "presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes..."<sup>17</sup>

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil literalmente establece:

Una parte contra la cual se haya formulado una reclamación podrá, a partir de la fecha en que fue emplazada pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que le tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, supra, dispone los requisitos con los que debe cumplir una moción de sentencia sumaria y su oposición. El promovente de que se dicte sentencia sumaria debe demostrar que: (1) la vista es innecesaria; (2) el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar algún hecho esencial; y (3) que procede como cuestión de derecho. Cualquier duda acerca de la existencia de una controversia sobre los hechos

---

<sup>16</sup>*Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E.*, 192 DPR 7, 26-27 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010).

<sup>17</sup> 32 LPRA Ap. V, R. 36.2; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 432

medulares del caso deberá resolverse contra la parte que la solicita.<sup>18</sup>

La parte promovida deberá presentar contradecларaciones juradas y documentos que controvertan los hechos presentados por el promovente.<sup>19</sup>

**La parte que se opone no podrá descansar en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones y cruzarse de brazos, sino que estará obligada a contestar de forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente. De no hacerlo se dictará sentencia sumaria en su contra, si procede.**<sup>20</sup> (Énfasis nuestro.)

La contestación a la moción de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde el deber de 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.<sup>21</sup>

Las controversias en cuanto a hechos materiales tienen que ser reales; "cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de Sentencia Sumaria".<sup>22</sup> Si se plantea una duda en cuanto a un hecho material, la misma "debe ser de tal naturaleza que permita 'concluir

---

<sup>18</sup> Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico: Derecho Procesal Civil*, 5ta. ed., San Juan, Lexisnexis, 2010, sec. 2615, pág. 277.

<sup>19</sup> *Luan Invest Corp v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000), *Tello Rivera v. Eastern Airlines*, 119 DPR 83, 87 (1987).

<sup>20</sup> Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil del 2009, *supra*; véase además *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526 (2007); *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, *supra*, y *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico*, *supra*.

<sup>21</sup> Regla 36.3 (b) (2) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*; *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, *supra*.

<sup>22</sup> *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100,110 (2015).

que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes'".<sup>23</sup>

Nuestro Máximo Foro ha expresado que el ordenamiento procesal exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos aquellos que considera que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible.<sup>24</sup> Cuando la parte opositora incumpla con las directrices de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, el tribunal podrá no tomar en consideración la presunta impugnación de los hechos materiales que ofrece el promovente de la sentencia sumaria.<sup>25</sup>

De no existir controversia en cuanto a los hechos materiales que motivaron el pleito, el tribunal podrá dictar sentencia sumariamente a favor de la parte que la solicita sin la necesidad de celebrar un juicio, pues solo restaría aplicar el derecho a los hechos no controvertidos.<sup>26</sup> Empero, el tribunal únicamente dictará Sentencia Sumaria a favor de una parte si el derecho aplicable así lo justifica.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> *Id.* Véase, además, *Ramos Pérez v. Univision*, *supra*, págs. 213-214.

<sup>24</sup> *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, *supra*.

<sup>25</sup> *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 111.

<sup>26</sup> *Id.*; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, *supra*, pág. 128; *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, *supra*, pág. 299; *Abrams Rivera v. E.L.A.*, *supra*, pág. 932; *Quest Diagnostics v. Mun. de San Juan*, 175 DPR 994, 1003 (2009).

<sup>27</sup> Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, págs. 15-16.

El Tribunal Supremo ha expresado que no es aconsejable dictar sentencia sumaria en casos cuyas controversias versan esencialmente sobre asuntos de credibilidad o envuelven aspectos subjetivos, como lo es la intención, propósitos mentales o negligencia.<sup>28</sup> **A pesar de ello, en los casos donde existen elementos subjetivos o de intención, nada impide que se utilice el mecanismo de sentencia sumaria "cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales".<sup>29</sup> Por ende, el mecanismo de sentencia sumaria no queda excluido de algún tipo de pleito en particular.<sup>30</sup> (Énfasis nuestro.)**

En *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, págs. 118-119, nuestro Máximo Foro estableció el estándar para la revisión en el Tribunal de Apelaciones de una denegatoria o concesión de moción de sentencia sumaria. De acuerdo con dicho estándar, el Foro Apelativo Intermedio:

- 1) Se encuentra en la misma posición que el TPI al momento de revisar solicitudes de Sentencia Sumaria, por lo que la revisión es de novo. No obstante, está limitado a la prueba que se presentó en el TPI. El Tribunal de Apelaciones no puede adjudicar hechos que estén en controversia. Deberá examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria ante el TPI, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.
- 2) Tiene que verificar que las partes hayan cumplido con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009 tanto en la

<sup>28</sup> *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 219. Véase además *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

<sup>29</sup> *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 219.

<sup>30</sup> *Id.*, Véase *Soto v. Hotel Caribe Hilton, supra*, pág. 301 y *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 112 (2015).

Moción de Sentencia Sumaria como en la Oposición.

- 3) Debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación se puede hacer en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.
- 4) De encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el TA procederá entonces a revisar de novo si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

**B.**

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales mediante el cual se persigue lograr la rápida consideración y adjudicación de las querellas que presentan los obreros y empleados contra sus patronos.<sup>31</sup> A tenor con lo anterior, la Ley Núm. 2 se ha extendido a diversas reclamaciones, como, por ejemplo, derechos o beneficios laborales, sumas en concepto de compensación por trabajo o labor realizada, compensaciones en caso de que dicho obrero o empleado hubiese sido despedido de su empleo sin justa causa o cuando el Legislador lo haya dispuesto expresamente al aprobar otras leyes protectoras de los trabajadores.<sup>32</sup>

Según nuestro más Alto Foro, la naturaleza de esta reclamación exige rapidez en su trámite, ya que se busca

---

<sup>31</sup> 32 LPRA sec. 3118; Véase, además, *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, 231 (2000).

<sup>32</sup> *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 922 (1996).

proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al obrero despedido medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo.<sup>33</sup>

Cónsono con lo antes indicado, con el fin de adelantar estos propósitos, la Ley Núm. 2, *supra* estableció:

"(1) términos cortos para la contestación de la querrela presentada por el obrero o el empleado; (2) criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querrela; (3) un mecanismo para el emplazamiento del patrono querrellado; (4) el procedimiento para presentar defensas y objeciones; (5) criterios para la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil; (6) una limitación específica sobre el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba; (7) una prohibición específica de demandas o reconvenciones contra el obrero o empleado querellante; (8) la facultad del Tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querrellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querrela, y (9) los mecanismos para la revisión y ejecución de la sentencia y el embargo preventivo".

Como podrá observarse, en vista de su carácter reparador, esta ley se interpretará liberalmente a favor del empleado.<sup>34</sup> Por consiguiente, a pesar de que el patrono pueda defender sus derechos e intereses, este tendrá una carga procesal más onerosa que el empleado.<sup>35</sup>

### C.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,<sup>36</sup> conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, 29 LPRA sec. 185a et seq., ofrece

<sup>33</sup> *Piñero v. AAA*, 146 DPR 890, 897 (1998).

<sup>34</sup> *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, 232 (2000).

<sup>35</sup> *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 924 (1996).

<sup>36</sup> La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 26 de enero de 2017, Ley Núm. 4-2017, cuya vigencia es inmediata, enmendó varios artículos de la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a et seq. No obstante, en su Art. 1.2 dispone que su aplicación será prospectiva: "[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta".



una valiosa protección para aquellos empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado y despedidos injustificadamente de su empleo.<sup>37</sup> Además, busca proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten al patrono de despedir a sus empleados injustificadamente.<sup>38</sup> Por su carácter reparador, esta ley debe ser interpretada de manera liberal y favorable al empleado.<sup>39</sup>

La referida pieza legislativa le otorga una indemnización a aquellos empleados o empleadas que: (1) estén contratados sin un tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa.<sup>40</sup>

Cuando un empleado es despedido injustificadamente, tiene derecho a una indemnización denominada como la mesada.<sup>41</sup> El Art. 1 de la Ley 80, *supra*, establece la fórmula para computar la mesada, por lo que de no haber "alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios", ésta constituye el remedio exclusivo para el obrero. La cantidad de la mesada dependerá del sueldo del obrero y los años de servicio.<sup>42</sup>

El despido del empleado ocurre cuando el patrono, de forma unilateral, rompe el contrato que celebró con el empleado.<sup>43</sup> Ahora bien, no todo despido conlleva una

---

<sup>37</sup> *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 36 (2020).

<sup>38</sup> *Id*; *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero et al. v. Cabrera Roig et al.*, 191 DPR 649, 650 (2014).

<sup>39</sup> *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

<sup>40</sup> *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, *supra*; *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

<sup>41</sup> *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Company, Inc.*, 206 DPR 194 (2021).

<sup>42</sup> *Id.*

<sup>43</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

reclamación por despido injustificado. A tales efectos, el Art. 2 de la Ley Núm. 80 define "justa causa" para un despido como "aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono".<sup>44</sup> También, se considerarán justa causa para el despido aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento.<sup>45</sup> A su vez, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, expone una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa. En particular, dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. [...]<sup>46</sup>

En lo pertinente, el artículo 10 de la Ley Núm. 80, define el término conducta impropia de la siguiente manera:

(a) "Conducta impropia" – **es una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono** que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; **o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono** o el bienestar de otros, **que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas.**<sup>47</sup> (Énfasis nuestro.)

<sup>44</sup> 29 LPRÁ sec. 185b.

<sup>45</sup> *Id.*

<sup>46</sup> *Id.*

<sup>47</sup> 29 LPRÁ sec. 185n.

De otra parte, es menester señalar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado.<sup>48</sup> Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado.<sup>49</sup> En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado.<sup>50</sup>

**D.**

La Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, se adoptó con el objetivo de garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales personas con discapacidad física, mental o sensorial enfrentan tratos discriminatorios que limitan su oportunidad de participar, desempeñarse y competir adecuadamente en el campo laboral.<sup>51</sup>

La referida Ley Núm. 44 fue enmendada mediante la aprobación de la Ley Núm. 105 de 20 de diciembre de 1991 con el propósito de atemperar nuestro estatuto con la Ley Pública Federal de 26 de julio de 1990, 29 USCA secs. 706 y ss., conocida comúnmente como ADA. Esta enmienda introdujo la obligación de todo patrono de proveerle acomodo razonable en el lugar de trabajo, a las personas con impedimentos.<sup>52</sup>

El acomodo razonable puede incluir, el proveer facilidades accesibles y disponibles para personas con impedimentos, rediseño del trabajo, modificación de

---

<sup>48</sup> *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, pág. 690 (2004).

<sup>49</sup> *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, pág. 232, *supra*; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 906-907.

<sup>50</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 379.

<sup>51</sup> 1 LPRA sec. 501 et seq.; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, 175 DPR 668 (2009).

<sup>52</sup> *García v. Darex P.R. Inc.*, 148 DPR 364, (1999).

horario de trabajo, reasignar a una posición vacante, y aquellos otros acomodos similares para personas con impedimentos.<sup>53</sup> La responsabilidad de tomar dicha acción afirmativa es de tal envergadura que solo se exime a un patrono de su cumplimiento en casos en que el acomodo requerido resulte en un esfuerzo económico extremadamente oneroso.<sup>54</sup>

El Art. 1 de la Ley Núm. 44, define algunos términos contenidos en la misma. A continuación, exponemos el significado de los siguientes términos:

"(b) **Acomodo razonable**- significará el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona **cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales** ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y **cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos.**

Significará, además, la adaptación, modificación, medida o ajuste adecuado o apropiado que deben llevar a cabo las instituciones privadas y públicas para permitirle o facultarle a la persona con impedimento cualificada a participar en la sociedad e integrarse a ella en todos los aspectos, inclusive, trabajo, instrucción, educación, transportación, vivienda, recreación y adquisición de bienes y servicios.

---

<sup>53</sup> 42 U.S.C. § 12111(9) (A) y (B). The term "reasonable accomodation" includes:

A)making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities and, B)job restructuring, part-time or modified work schedules, reassignment to a vacant position, acquisition or modification of equipments or devices, appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials or policies, the provision of qualified readers or interpreters, and other similar accommodations for individuals with disabilities"

<sup>54</sup> *Guardiola Álvarez v. Depto. De la Familia, supra.*

(d) **Persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales-** Significará toda persona con un impedimento de naturaleza **motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable.**

Se entenderá, además, que es una persona con impedimentos bajo la protección de este capítulo, toda aquella persona **cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades principales del diario vivir;** que la persona tenga un historial previo de esa condición o se le considere como que tiene dicho impedimento aun cuando no lo tiene.

Para los propósitos de este capítulo se considerará como impedimento sensorial aquel que afecte sustancialmente, la audición, visión, tacto, olfato y el habla."<sup>55</sup> (Énfasis nuestro.)

[...]

El Art. 5 de la Ley Núm. 44, prohíbe que tanto las instituciones públicas como las empresas privadas ejerzan, pongan en vigor o usen procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo por razón de impedimentos físicos, mentales o sensoriales por el mero hecho del tal impedimento. La prohibición incluye desde la etapa de reclutamiento hasta la compensación, los beneficios marginales y las facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo. <sup>56</sup>

Un empleado que alegue estar cobijado por la Ley Núm. 44, para que su patrono esté obligado a brindarle acomodo razonable según dispone la referida ley, tiene

---

<sup>55</sup> 1 LPRA sec. 501 (Énfasis nuestro).

<sup>56</sup> 1 LPRA sec. 505

que demostrar: primero, que es una persona con impedimento según lo define la ley, y segundo, que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable.<sup>57</sup>

Una vez, el empleado ha formalizado una solicitud de acomodo razonable, el patrono viene obligado a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta posible conceder el remedio solicitado y la forma en que puede concederse el mismo. La petición de acomodo razonable no requiere que sea por escrito o cualquier otra forma en especial, basta que el patrono advenga en conocimiento de la necesidad del empleado de un acomodo razonable.<sup>58</sup>

La única excepción por la cual un patrono no está obligado bajo la Ley ADA, supra, y la Ley Núm. 44, a realizar un acomodo razonable, es si el mismo le representa un esfuerzo extremadamente oneroso ("undue hardship").<sup>59</sup> No obstante, la evaluación sobre, si el acomodo razonable constituye un esfuerzo extremadamente oneroso, descansa principalmente en la naturaleza y costo del acomodo necesario, los recursos financieros de la entidad, el número de empleados, y el efecto de los gastos y recursos o el impacto en las operaciones de las facilidades.<sup>60</sup>

<sup>57</sup> Morales Bengochea v. Banco Popular, 173 DPR 74 (2008); García v. Darex P.R., supra.

<sup>58</sup> Morales Bengochea v. Banco Popular, supra., citando; A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo comentada*, págs.285-286 7ma Edición, 2007.

<sup>59</sup> 42 U.S.C. 12111 § 12111 (10)(A); 1 LPRa sec. 507a, respectivamente.

<sup>60</sup> 42 U.S.C sec.12111 (10)(B):

(10) Undue hardship

(A) In general

The term "undue hardship" means an action requiring significant difficulty or expense, when considered in light of the factors set forth in subparagraph (B).

(B) Factors to be considered

In determining whether an accommodation would impose an undue hardship on a covered entity, factors to be considered include -

Se requiere que la Ley Núm. 44 sea interpretada de la "forma más beneficiosa para las personas con impedimentos, por lo que el Art. 14 de la susodicha ley dispone que todas las ramas gubernamentales y las personas naturales o jurídicas, al interpretar esta legislación, deben utilizar una interpretación liberal y no restrictiva. Se precluye la utilización, como precedente reductor del alcance de los derechos de las personas con impedimentos, de toda decisión de un tribunal o una agencia administrativa federal que interprete o haya interpretado de una manera restrictiva y contra los intereses de las personas con impedimentos la Ley Pública Federal de 26 de julio de 1990, conocida como *The Americans with Disabilities Act*".<sup>61</sup>

Por otra parte, el empleado demandante deberá presentar suficiente evidencia que demuestre lo siguiente: (a) que es una persona incapacitada según definido en la Ley ADA o la Ley Núm. 44; (b) que podía llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable; y (c) que aun conociendo el patrono de la incapacidad de la parte demandante, éste

---

(i) the nature and cost of the accommodation needed under this chapter;

(ii) the overall financial resources of the facility or facilities involved in the provision of the reasonable accommodation; the number of persons employed at such facility; the effect on expenses and resources, or the impact otherwise of such accommodation upon the operation of the facility;

(iii) the overall financial resources of the covered entity; the overall size of the business of a covered entity with respect to the number of its employees; the number, type, and location of its facilities; and

(iv) the type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure, and functions of the workforce of such entity; the geographic separateness, administrative, or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity.

<sup>61</sup> 1 LPRA sec. 511a.

no hizo un esfuerzo razonable para proveer el acomodo solicitado.<sup>62</sup>

**El demandante tiene el peso de la prueba para demostrar que solicitó el acomodo razonable de forma precisa o suficiente.** La solicitud deberá ser: (1) suficientemente directa y específica y (2) deberá explicar cómo el acomodo solicitado está relacionado con la incapacidad.<sup>63</sup>

Además, el demandante deberá probar que el acomodo solicitado es razonable, que le permitirá llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto, y que es viable que el patrono lo conceda. Si el demandante cumple con probar lo antes mencionado, el demandado deberá probar que el acomodo es una petición excesivamente onerosa.<sup>64</sup>

#### **E.**

Mediante la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, la Asamblea Legislativa buscó brindar protección a los trabajadores contra represalias o despidos por estos 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.<sup>65</sup> 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.<sup>66</sup> El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el

---

<sup>62</sup> EEOC v. Kohl's Dept. Stores, Inc., 774 F 3d 127 (2014); Freadman v. Metro. Prop. and Cas. Inc. Co., 484 F .3d 91, 102 (1<sup>st</sup> Cir.2007).

<sup>63</sup> Freadman v. Metro. Prop. and Cas. Inc. Co., supra.

<sup>64</sup> Id.

<sup>65</sup> 29 LPRA sec. 194b(a).

<sup>66</sup> 29 LPRA sec. 194b(b).



empleo, los salarios dejados de devengar,<sup>67</sup> los beneficios y los honorarios de abogado.<sup>68</sup>

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.<sup>69</sup>

En cuanto al nexo causal, el TSPR 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.<sup>70</sup> 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. 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

---

<sup>67</sup> Para propósitos de la Ley 115, el concepto de salario "significa el sueldo regularmente devengado por el empleado por sus servicios, incluyendo la compensación por comisiones, tarifas y otros pagos de incentivos regularmente realizados." 29 LPRA § 194(d).

<sup>68</sup> *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 137 (2013) (citas omitidas).

<sup>69</sup> 29 LPRA § 194b(c); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 396 (2011) (citando a *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 365 (2009)).

<sup>70</sup> *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, págs. 396-397.

proximidad temporal a los fines de intentar establecer un caso prima facie de represalia.<sup>71</sup>

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.<sup>72</sup>

Adicionalmente, 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.<sup>73</sup>

**-III-**

Procedemos a atender los señalamientos de error alegados en conjunto por estar relacionados.

La parte apelante sostiene que erró el TPI por las siguientes razones: (1) entender que ésta incumplió con su deber impuesto mediante las Reglas de Procedimiento Civil al no controvertir con prueba admisible los hechos enumerados y señalados como incontrovertibles por la EBA en su solicitud de sentencia sumaria; (2) resolver el caso de manera sumaria tomando solamente en consideración las deposiciones tomadas a las partes, privándola de su día en corte; (3) determinar que la

---

<sup>71</sup> *Id.*, pág. 399.

<sup>72</sup> *Id.*, pág. 400.

<sup>73</sup> *Id.*; 29 LPRA sec. 194b(c).

ésta no cualifica como persona con impedimento porque su condición no es incapacitante, no le afecta su diario vivir, puede realizar todas las funciones de su vida normalmente; (4) determinar que la razón por la que fue despedida fue por sus actos de insubordinación y la eliminación del puesto y no como represalia por solicitar acomodo razonable; y, (5) al tomar en cuenta la réplica a la moción en oposición a sentencia sumaria en contravención a los procedimientos bajo la Ley 2.

La parte apelante arguye que estando ante un procedimiento sumario que solamente permite un tipo de descubrimiento de prueba por cada parte, es imposible que previo al juicio el tribunal tenga ante sí la totalidad de los testimonios y hechos, resultando en un claro fracaso a la justicia poner fin a un pleito mediante la sola utilización de deposiciones. Añade que el TPI llegó a conclusiones a las que solo podrían llegar peritos en la materia, quienes fueron oportunamente anunciados, pero no escuchados. Añade, que la documentación presentada en el caso consta de la deposición prestada por ésta quien es ex empleada, no perito, y que la misma no muestra la totalidad del caso ni del testimonio que en su día se pudiera presentar. Hace constar que el solo hecho de no presentar evidencia que controvierta la presentada por la parte promovente, no implica que necesariamente proceda la sentencia sumaria.

Finalmente, la apelante aduce que la determinación del TPI no fue otra cosa que una adjudicación sobre el elemento subjetivo de la incapacidad de la querellante, del discrimen sufrido por ésta y de lo injustificado de su despido, lo que contraviene el propósito del recurso

de sentencia sumaria. Sostuvo, que dicha credibilidad debió hacerse con el testimonio de las partes en un juicio y no con lo expuesto en una solicitud de sentencia sumaria.

Por su parte, EBA alega que la apelante no establece en su recurso de apelación como la oposición a la solicitud de sentencia sumaria cumplió con los requisitos establecidos en las Reglas de Procedimiento Civil y en la jurisprudencia interpretativa para rebatir los hechos incontrovertidos aceptados bajo juramento por ésta en su deposición. Sostiene que la solicitud de sentencia sumaria estuvo sustentada en las propias admisiones bajo juramento de la apelante en su deposición, entre éstas, que incumplió órdenes directas de la dueña de la empresa, y que su condición de salud no le afectaba viajar desde Mayagüez a Yauco ya que eran aproximadamente 45 minutos. Añade, que ésta manifestó que no le había notificado a la empresa su condición antes de que se le ordenara asistir a ayudar a la empresa en la oficina de Yauco.

Así también, EBA sostiene que la apelante se opuso a la solicitud de sentencia sumaria con meras alegaciones o alegaciones infundadas sin ninguna prueba que las sustentaran, y con evidencia inadmisibles indicando en varias ocasiones que la apelante temía por su seguridad, alegación que no controvierte los hechos señalados como incontrovertidos.

EBA arguye que la apelante no cualifica como persona con impedimento al amparo de la Ley Núm. 44, pues según su propio testimonio, su condición no obstaculiza o limita su desempeño laboral y está

cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de su trabajo, con o sin acomodo razonable.

Finalmente, EBA aduce que el despido de la apelada no fue hecho en represalia ya que la determinación de la Junta de despedirla fue el día 24 de octubre de 2019 al concluir que su conducta era reprochable, de insubordinación y al decidir realizar una reorganización en la forma de operar eliminando su puesto. Añade, que a dicha fecha desconocían sobre cualquier condición de salud de la apelante y/o petición de acomodo razonable. Puntualiza, que la propia apelante admitió bajo juramento que el 1 de noviembre de 2019 fue la primera ocasión que informó a la empresa de su condición médica y solicitud de acomodo razonable.

Luego de un estudio minucioso del expediente ante nuestra consideración, es forzoso concluir que no le asiste la razón a la apelante. Veamos.

Conforme reseñáramos en la exposición de derecho, al examinar la moción de sentencia sumaria, y los documentos anejados para demostrar los hechos que la EBA estimó como incontrovertidos, lo hacemos *de novo*, lo que nos coloca en idéntica posición que el TPI. Habiendo realizado tal ejercicio, coincidimos con el TPI en torno a los hechos que enumeró como incontrovertidos y en cuanto a que no existían controversias genuinas de hechos materiales que dilucidar, por lo que sólo restaba aplicar el derecho.

Al evaluar la solicitud de sentencia sumaria presentada por EBA confirmamos que fue redactada de conformidad con las exigencias de la Regla 36. Es decir, expuso los hechos sobre los cuales entendía que no había controversia e hizo referencia a la evidencia que

sustentaban los hechos, identificando las páginas y líneas de la deposición tomada bajo juramento a la apelante y a la Sra. Ederlinda Cámara, y de otros documentos, todos admisibles.

Por su parte, la apelante, alegó en la oposición a la solicitud de sentencia sumaria que existía controversia sobre la mayoría de los hechos propuestos como incontrovertidos, no obstante, no contestó en forma detallada y específica como lo hiciera EBA, ni presentó evidencia suficiente para controvertir los hechos propuestos como incontrovertidos. La apelante arguye que el solo hecho de no presentar evidencia que controvierta la presentada por la parte promovente, no implica que necesariamente proceda la sentencia sumaria. Precisamente, el derecho y la jurisprudencia establece, que la parte que se opone a una solicitud de sentencia sumaria no podrá descansar en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones y cruzarse de brazos, sino que estará obligada a contestar de forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente, pues de no hacerlo se dictará sentencia sumaria en su contra, si procede. Por tanto, la apelante no podía descansar en aseveraciones o negaciones para tratar de rebatir la prueba presentada por EBA, más aún cuando parte de la prueba presentada fueron las propias declaraciones de la apelante bajo juramento.

Tras evaluar los hechos propuestos por EBA como incontrovertidos con la prueba presentada y el derecho aplicable, coincidimos con el TPI en torno a que el despido de la apelante fue justificado, pues fue como consecuencia de ésta haber incumplido órdenes de su patrono. Específicamente, no asistir a la oficina de EBA

ubicada en Yauco el 22 de octubre de 2019, según le fuera ordenado; y al no entregar cierta información pertinente a cobros y documentos relacionados a sus funciones durante la tarde del 23 de octubre de 2019, según le fuera requerida. Ambos hechos fueron aceptados por la apelante en su deposición bajo juramento. La apelante también aceptó que la orden de acudir a la oficina de Yauco era una orden razonable de la empresa, y que incumplir con las órdenes de la Sra. Ederlinda Cámara, afectaba el buen funcionamiento de la empresa.<sup>74</sup> Dichas actuaciones fueron causa suficiente para tomar la determinación de despedir a la apelante ya que constituyeron conducta impropia conforme al Art. 10 de la Ley Núm. 80.

De otra parte, la apelante alega que el despido fue en represalias como consecuencia de ésta haber solicitado acomodo razonable, y discrimen. No obstante, EBA presentó como hechos incontrovertidos, los cuales se encuentran sustentados con prueba admisible, que la determinación de despedir a la apelante y eliminar su puesto, fue tras la celebración de una reunión extraordinaria el 24 de octubre de 2019, en la cual se discutió la conducta de insubordinación de la querellante. También, quedó establecido, que la primera vez que la apelante notificó padecer una condición de salud que le impedía estar sentada por largos periodos de tiempo y que solicitaba acomodo razonable, fue el 1 de noviembre de 2019, fecha posterior a la determinación de su despido. Además, la apelante declaró que desconocía la fecha en que la Junta tomó la determinación

---

<sup>74</sup> Apéndice del recurso, *deposición de la apelante*, págs. 123-125.

de despedirla.<sup>75</sup> En consecuencia, conforme a normativa aplicable, la apelante no logró demostrar que el acto de despido fueron meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo, ni un acto discriminatorio.

En consecuencia, conforme a la normativa antes esbozada, ante la inexistencia de controversias sobre hechos esenciales y pertinentes, procedía que el TPI dictara sentencia sumaria a favor de EBA desestimando la querrela incoada por la apelante.

**-IV-**

Por todo lo antes expuesto, se confirma la sentencia apelada.

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

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

---

<sup>75</sup> *Id.*, pág. 136.