Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

DRA. BÁRBARA MAESTRE GRAU, DR. HERIBERTO ACOSTA VÉLEZ Y LA SOCIEDAD LEGAL DE GANANCIALES MAESTRE-ACOSTA Parte Apelante v. LABORATORIO DE PATOLOGÍA DR. NOY, INC. Parte Apelada	TA2026AP00665	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan Civil Núm. SJ2024CV06640 Sobre: Despido Injustificado; Discrimen en el empleo por razón de edad; Condición de Salud; Difamación, Daños y Perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Pérez Ocasio y la Jueza Trigo Ferraiuoli.

Trigo Ferraiuoli, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de 2026.

La Dra. Bárbara Maestre Grau (Maestre Grau), su esposo el Dr. Heriberto Acosta Vélez (Acosta Vélez) y la sociedad legal de gananciales compuesta por ambos (en adelante parte apelante), comparecen ante nos mediante recurso de apelación y solicitan que revoquemos la *Sentencia*[1] emitida y notificada el 15 de junio de 2026, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI). Mediante el referido dictamen, el TPI declaró Con Lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la parte apelada, el Laboratorio de Patología Dr. Noy, Inc. (Laboratorio o parte apelada), y desestimó con perjuicio y en su totalidad la querella incoada por la parte apelante.

[1] Entrada Núm. 25 SUMAC TPI.

El 17 de julio de 2026, el Laboratorio presentó *Alegato de la Parte Apelada.*[2]

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, y a la luz del derecho aplicable, se confirma el dictamen apelado.

I. Trasfondo fáctico y procesal

El 17 de julio de 2024, la parte apelante presentó una *Querella*[3] sobre despido injustificado y otras causas de acción[4], en contra del Laboratorio. La querella se presentó al amparo del procedimiento sumario estatuido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre 1961, según enmendada[5]. En síntesis, alegó que, para septiembre de 2010, Maestre Grau fue reclutada por el Laboratorio donde ocupó el puesto de médico patóloga de forma ininterrumpida por 12 años y 10 meses recibiendo excelentes calificaciones de desempeño. También indicó que, previo a su reclutamiento, para julio de 2010, fue intervenida quirúrgicamente de una válvula en el corazón en el Hospital Mount Sinai de Nueva York y que el Laboratorio tenía conocimiento de su condición de salud previo a reclutarla.

Maestre Grau indicó que, para la pandemia del COVID-19, se cerró el primer nivel del estacionamiento privado que utilizaba. Como consecuencia de ello, la apelante tenía que estacionarse en otro estacionamiento al cruzar la avenida, lo que conllevaba que esta tuviera que caminar mayor distancia para llegar al Laboratorio. Maestre Grau alegó que, debido a su condición de salud, comenzó a sufrir episodios de arritmia, razón por la cual solicitó un acomodo

---

[2] Entrada Núm. 4 SUMAC TPI.
[3] Entrada Núm. 1 SUMAC TPI.
[4] La parte apelante presentó las siguientes causas de acción: despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada (en adelante *Ley 80*), discrimen en el empleo por razón de edad al amparo de la Ley Núm. 100-1959, según enmendada (en adelante *Ley 100*) y al amparo de la *Age Discriminitation in Employment Act* (en adelante *Ley ADEA*), 29 U.S.C. 626, discrimen en el empleo por condición de salud al amparo de la Ley Núm. 44-1985, según enmendada (en adelante *Ley 44*) y la *American with Disabilities Act*, 42 U.S.C. 1201 et seq. (en adelante *Ley ADA*), por difamación y daños y perjuicios sufridos por esta y Acosta Vélez.
[5] Conocida como *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales,* Ley Núm. 2-1961, según enmendada. 32 LPRA § 3118 et seq.

razonable al Laboratorio, el cual le fue negado bajo el pretexto de que todos los espacios se encontraban ocupados. Así las cosas, la apelante esgrimió que un día mientras iba camino al estacionamiento, el Dr. Miguel Noy (doctor Noy), dueño del Laboratorio, le preguntó si se encontraba bien. La apelante le explicó su situación de salud y el asunto del estacionamiento. La apelante indicó que el Dr. Noy se comprometió a conseguirle un estacionamiento, lo cual logró a los pocos días. Maestre Grau expresó que luego de que se resolviera el asunto del estacionamiento, advino en conocimiento de que el estacionamiento en cuestión había sido asignado para la hija de la gerente general "para cuando terminara su internado en patología".[6] La apelante esgrimió que, a partir de ese momento, la gerencia del Laboratorio inició un patrón de hostigamiento con el fin de lograr su renuncia. Expuso que el Laboratorio participó en actos constitutivos de discrimen por razón de edad, condición de salud, difamación, despido injustificado, daños y perjuicios y violación de derechos constitucionales.

Maestre Grau arguyó que el patrón de hostigamiento escaló hasta que esta acudió donde el Dr. Noy Malave a querellarse sobre una situación de aumento de casos de citología que subían a la directora de citología por "falta de escrutinio de las supervisoras de las cito-tecnólogas del Laboratorio"[7]. La apelante indicó que la Sra. Judith Betancourt (señora Betancour), Gerente General del laboratorio, junto con las supervisoras de cito-tecnólogas[8], la convocaron a una reunión en la que, de forma hostil, le llamaron la atención por acudir directamente ante el Dr. Noy a reportar la situación, sin que la señora Betancourt hubiera intervenido a fines

---

[6] Entrada Núm. 1 de SUMAC TPI.
[7] *Íd.*
[8] Conforme surge de la querella, la gerencia del laboratorio estaba compuesta por Judith Betancourt (gerente general) y las supervisoras de cito-tecnólogas, Wanda Rivera, Lilliam Echevarría y Ana Lourdes Rivera.

de mantener el respeto y deferencia hacia esta como directora de citología del laboratorio.

Maestre Grau alegó que, el 7 de julio de 2023, salió de su oficina para llevar los últimos casos del día y que se encontró de frente a la supervisora de cito tecnólogas, la Sra. Ana Lourdes Rivera (señora Rivera) a quien "toc[ó] con un papel en el hombro" y que esta reaccionó exaltada indicando que la apelante la había agredido. Luego, para el 17 de julio de 2023, la apelante fue citada a una reunión en la que le imputaron haber agredido a la señora Rivera, le informaron que había un video del incidente y la despiden. Maestre Grau indicó que la gerencia del Laboratorio le solicitó que firmara una carta de renuncia a cambio de que se le traspasara el vehículo de la empresa a su nombre, lo cual ella rehusó. La apelante expresó que fue despedida el 19 de julio de 2023.

Maestre Grau indicó que, luego de su despido, le cursó una carta de reclamación extrajudicial al Laboratorio. La apelante también expuso que presentó querellas ante la *Equal Employment Opportunity Commision* (EEOC)[9] y ante el Negociado de Normas y Salarios. Maestre Grau informó que, el 1 de septiembre de 2023, el Negociado de Seguridad en el Empleo, División de Seguro por Desempleo del Departamento del Trabajo y Recurso Humanos (DTRH) le notificó una *Determinación* en la cual le informaron que, a la luz de la información obtenida, Maestre Grau no había agredido a nadie, por lo que se le declaró elegible para recibir los beneficios del desempleo. De otra parte, la apelante expresó que la EEOC le otorgó permiso para litigar y archivó administrativamente su caso. Por consiguiente, la apelante solicito se declararan con lugar las

[9] 24-050C/16H-2024-00127.

causas de acción instadas en su querella, en las cuales reclamó varias partidas.[10]

Luego de varios tramites procesales, el 17 de marzo de 2023, el Laboratorio presentó una *Moción de Sentencia Sumaria.*[11] A grandes rasgos, el Laboratorio alegó que el despido de Maestre Grau estuvo justificado dado a que se configuró un acto de agresión a un compañero de trabajo y que, en consecuencia, las demás causas de acción instadas por la apelante quedaban derrotadas. En tal sentido, el Laboratorio puntualizó que Maestre Grau fue despedida por el acto de agresión incurrido por esta en el lugar de trabajo, lo cual fue admitido e incontrovertido por la apelante en su deposición. Destacó que el *Manual de Normas del Laboratorio* (Manual) prohíbe dicha conducta, y que este contempla la penalidad del despido como primera sanción. Por lo anterior, el Laboratorio argumentó que, en ausencia de controversia material sobre estos hechos, los cuales fueron admitidos por Maestre Grau, era forzoso concluir que la conducta de la parte apelante no solo justificó su despido, sino que permitía la desestimación de todas las demás causas de acción.[12] Por ello, el Laboratorio solicitó que se dictara sentencia sumaria en la cual se desestimara todas las reclamaciones de la parte apelante.

---

[10] A saber, la apelante reclamó $147,537.90 por la causa de acción bajo la Ley 100, $1,109,009.08 más el doble de penalidad bajo la Ley 44, una mesada de $85,831.19 al amparo de la Ley 80 y $100,000 por la causa de acción de difamación, por negársele acomodo razonable por su condición de salud y edad, reclamó $500,000 y una indemnización en daños y perjuicios de $500,000 y $300,000 por las angustias mentales sufridas por el esposo de la apelante, el doctor Acosta Vélez.

[11] Entrada Núm. 17 SUMAC TPI. Junto a su escrito acompañó un total de 15 anejos: Anejo 1-Deposición a Maestre Grau; Anejo 2-Manual de Políticas para el Empleado-Laboratorio de Patología Dr. Noy, Inc.; Anejo 3-Reconocimiento del recibo del Manual de Políticas para el Empleado y Derechos del Patrono; Anejo 4-Carta confidencial; Anejo 5-Memorando-Notificación de despido; Anejo 6-Carta suscrita por Ana Lourdes Rivera; Anejo 7-Carta; Anejo 8-Informe de Entrevista; Anejo 9-Deposición a Judith Betancourt; Anejo 10-Deposición a Annette Marie Noy Malavé; Anejo 11-Deposición a Ana Lourdes Rivera Robles; Anejo 12-Deposición a Lilian Echevarría Ruiz; Anejo 13-Contrato de Empleo (Linette Mejías Badillo); Anejo 14-contrato de Empleo (Alexandra Rosado Betancour); Anejo 15-Contrato de Empleo (Melisa Sepúlveda).

[12] En específico, el Laboratorio argumentó que procedía desestimar la causa de acción de discrimen por edad por implausible, la causa de acción de discrimen por incapacidad por estar prescrita, y reclamación de difamación y reclamación contingente del Dr. Acosta por inexistentes.

Por su parte, el 11 de abril de 2025, la parte apelante presentó *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria.*[13] En resumen, expuso que existían hechos materiales genuinamente controvertidos que impedían la resolución del pleito mediante el mecanismo de sentencia sumaria, por lo que procedía que las controversias se dilucidaran mediante un juicio en su fondo. En apoyo de su postura, argumentaron que el DTRH determinó que la apelante no había agredido a persona alguna en su trabajo. También señalaron que la apelante tenía prueba fehaciente de que fue despedida en violación a la Ley Núm. 100, por razón de su edad, por lo que procedía que se declarara No Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por el Laboratorio. El 30 de abril de 2025, el Laboratorio presentó *Réplica a "Oposición Moción de Sentencia Sumaria".*[14]

Luego de varios tramites[15], el 15 de junio de 2026, el TPI emitió la *Sentencia*[16] apelada. En esta, el foro *a quo*, luego de examinar la solicitud de sentencia sumaria, así como la evidencia admisible que surgía del expediente, concluyó que no existían hechos materiales en controversia que impidieran dictar sentencia sumaria. De conformidad con lo anterior, el TPI emitió las siguientes determinaciones de hechos:

1. La Dra. Bárbara Maestre Grau comenzó a trabajar en el Laboratorio Dr. Noy como empleada regular el 28 de julio de 2014.

2. La Dra. Bárbara Maestre Grau trabajaba en el Laboratorio Dr. Noy como patóloga, cuatro (4) días a la semana, a base de un salario de $120,00.00 anual.

3. Como empleada regular del Laboratorio Dr. Noy, la Dra. Bárbara Maestre Grau disfrutaba de los siguientes beneficios: seguro de impericia médica, colegiación,

---

[13] Entrada Núm. 20 SUMAC TPI. Junto a su escrito acompañaron varios anejos, a saber: 1) Deposición a Maestre Grau; 2) Juramento suscrito por Maestre Grau; 3) Evaluación de Maestre Grau; 4) *ASCP Gyn Pt Testing Results;* 5) Deposición a Judith Betancourt; 6) Organigrama del Laboratorio; 7) Carta-confidencial; 8) Determinación del DTRH; 9) Normas del DTRH; 10) Memorando; 11) Deposición a Ana Lourdes Rivera Robles; 12) Informe de Entrevista; 13) Deposición a Annette Marie Noy Malave; 14) Correo electrónico; 15) Contrato AB; 16) Contrato LM; 17) Contrato MS; 18) Certificado de Buena Conducta; 19) Carta sobre producción de documentos y 20) Carta del DTRH.

[14] Entrada Núm. 22 de SUMAC TPI.

[15] Véase, *Resolución de Inhibición,* Entrada Núm. 24 SUMAC TPI.

[16] Entrada Núm. 25 SUMAC TPI.

cursos de educación continua, carro, gasolina y un estacionamiento.

4. El modelo del carro utilizado por la Dra. Bárbara Maestre Grau quedaba a la prerrogativa del Laboratorio Dr. Noy.

5. Desde su contratación en el 2014, el Laboratorio Dr. Noy es administrado por la Sra. Judith Betancourt.

6. El Laboratorio Dr. Noy está compuesto de varios departamentos: laboratorio clínico, laboratorio de patología, citotecnólogos, patólogos, transcripcionistas y facturación.

7. La Dra. Bárbara Maestre Grau trabajaba en el área de patología.

8. El 5 de septiembre de 2017, la Dra. Bárbara Maestre Grau firmó el acuse de recibo del Manual de Políticas del Laboratorio Dr. Noy.

9. La Dra. Bárbara Maestre Grau reconoce que ella no podía agredir a nadie, que no podía faltarles el respeto a sus compañeros, y que no podía darle un toque o manotear a nadie en su trabajo.

10. La agresión no está permitida en el Laboratorio Dr. Noy, sin importar el nivel.

11. En diciembre de 2017, la Dra. Bárbara Maestre Grau se quejó por acoso laboral contra su supervisor, el Dr. José Paz.

12. La Dra. Bárbara Maestre Grau presentó su queja de acoso contra el Dr. Paz porque le molestó que el 4 de diciembre 2017, éste no la atendió y se quería ir temprano.

13. El asunto fue atendido por una investigadora externa, quien resolvió “no encontramos hechos que sustenten el reclamo de un ambiente hostil o discriminatorio”.

14. Después de la queja atendida en el 2017, la Dra. Bárbara Maestre Grau no tuvo quejas ni incidentes adicionales con el Dr. José Paz.

15. Luego de concluida la investigación de la queja contra el Dr. Paz, la Dra. Bárbara Maestre Grau nunca reclamó sobre este incidente investigado en el término de un (1) año.

16. En el año 2020, la cooperativa que manejaba el edificio donde opera el Laboratorio Dr. Noy decidió cerrar el estacionamiento donde aparcaba antes la Dra. Bárbara Maestre Grau. Como consecuencia de ello, la Dra. Bárbara Maestre Grau tuvo que comenzar a estacionar su vehículo cruzando la calle, junto a otros empleados.

17. Como resultado de lo anterior, la Dra. Bárbara Maestre Grau solicitó un estacionamiento como acomodo razonable.

18. Al hacer su petición, la Dra. Bárbara Maestre Grau nunca entregó al Laboratorio Dr. Noy evidencia médica como base para su solicitud de acomodo razonable.

19. Luego de su solicitud, a la Dra. Bárbara Maestre Grau le dieron un estacionamiento en el multipisos del edificio.

20. Nada de lo que ocurrió en el 2017 (queja investigada contra el Dr. Paz) o en el año 2020 (solicitud de estacionamiento), fue objeto de alguna reclamación judicial o extrajudicial por parte de la Dra. Bárbara Maestre Grau dentro de un periodo de un (1) año.

21. El 7 de julio de 2023, ocurrió un incidente cuando la Dra. Bárbara Maestre Grau fue a entregar los últimos casos del día, y se encontró con la Sra. Ana Lourdes Rivera parada de espalda en la entrada de la oficina de las Sra. Lilian Echevarría.

22. La Dra. Bárbara Maestre Grau se dirigía a la ventanilla del laboratorio a llevar unas boletas.

23. Teniendo en sus manos siete (7) boletas que estaban terminadas, y una (1) laminilla de cristal con una (1) boleta, la Dra. Bárbara Maestre Grau le da con estas por la espalda a la Sra. Ana Lourdes Rivera.

24. Tocar o manotear son ambas acciones en las cuales la Dra. Bárbara Maestre Grau no podía incurrir hacia la Sra. Ana Lourdes Rivera.

25. Lo que la Dra. Bárbara Maestre Grau le hizo a la Sra. Ana Lourdes Rivera le dolió y por ello ésta última se molestó.

26. La Sra. Ana Rivera refirió haberse sentido agredida, vulnerable porque se le dio por la espalda y no podía defenderse, se sintió impotente, le dio miedo. Le dio coraje y se "abochornó" porque lo hizo delante de sus compañeras. Expresó que fue "[un]a falta de respeto hacia [su] persona, tanto como profesional, como ser humano".

27. La Sra. Lilliam Echevarría estaba dentro de su oficina cuando la Dra. Bárbara Maestre Grau le dio con las boletas a la Sra. Ana Lourdes Rivera.

28. Como resultado de este evento, la Sra. Ana Lourdes Rivera y la Sra. Lilliam Echevarría se quejaron de lo sucedido con la Sra. Annette Noy, en Recursos Humanos, y con la Administradora, Sra. Judith Betancourt.
29. Como parte del proceso investigativo, la Sra. Annette Noy se reunió con la Sra. Ana Lourdes Rivera y con la Sra. Lilliam Echevarría el 10 de julio de 2023. Igualmente examinó las imágenes del evento.

30. El 17 de julio de 2023, luego de regresar de una licencia médica autorizada, la Dra. Bárbara Maestre Grau fue entrevistada en el laboratorio.

31. De la entrevista se generó una minuta con la declaración de la Dra. Bárbara Maestre Grau, la cual fue leída por la Dra. Bárbara Maestre Grau antes de firmarla.

32. Tras concluir su reunión de entrevista, la Dra. Bárbara Maestre Grau fue suspendida pendiente a la investigación del suceso.

33. Concluida la investigación, la Dra. Bárbara Maestre Grau fue despedida el 19 de julio de 2023.

34. La Sra. Annette Noy y la Sra. Judith Betancourt (quien la contrató junto al Director Médico en el 2010), tomaron la decisión de despedir a la Dra. Bárbara Maestre Grau por su acto de agresión.

35. Además de despido injustificado, la Dra. Bárbara Maestre Grau reclama discrimen por edad. La reclamación de discrimen por edad de la Dra. Bárbara Maestre Grau se circunscribe al reclutamiento de la Dra. Alexandra Rosado, de la Dra. Linette Mejías y de la Dra. Melissa Sepúlveda.

36. Las patólogas Dra. Melissa Sepúlveda, Dra. Linette Mejías y Dra. Alexandra Rosado, habían trabajado en el Laboratorio Dr. Noy desde antes del despido de la Dra. Maestre y realizan funciones, como en la lectura de biopsias, que la querellante no atendía al momento de su despido.

37. La Dra. Bárbara Maestre Grau desconoce si estas patólogas realizan sus mismas funciones en el Laboratorio Dr. Noy o si tenían su mismo horario. Lo que sí sabe es que fueron contratadas previo a su despido, y se desempeñan en la lectura de biopsias y en funciones que la querellante no hacía en el Laboratorio.

38. La Dra. Bárbara Maestre Grau no puede identificar a ninguna persona conocida que haya tenido conocimiento de la queja de agresión presentada en su contra, o de la investigación que se llevó a cabo.

39. La Dra. Bárbara Maestre Grau no tiene evidencia para sustentar que el Laboratorio haya publicado comunicaciones relacionadas a la razón de su despido.

40. Nadie, dentro o fuera del Laboratorio, le ha comentado a la Dra. Bárbara Maestre Grau tener conocimiento sobre este suceso.

A la luz de las anteriores determinaciones, el TPI concluyó que, aun cuando nuestro ordenamiento jurídico no favorecía el despido como medida ante una primera ofensa o incumplimiento, dicha norma no era absoluta. En ese sentido, el TPI expresó que el Alto Foro ha resuelto que la Ley 80 no excluye la sanción o despido ante primera ofensa si la acción u omisión pone en riesgo la seguridad, el orden o eficacia de la empresa. Como corolario de lo anterior, y conforme establecido por la jurisprudencia, el TPI indicó que una agresión de un empleado a otro se consideraba como justa

causa para el despido, aun cuando el acto u omisión ocurrido haya sido una primera falta u ofensa.

Por tanto, el TPI resolvió que el Laboratorio tuvo razones legítimas para despedir a Maestre Grau. Señaló que, de las determinaciones de hecho esbozadas, y sustentadas por el testimonio de la propia apelante, quedó demostrado que, durante su empleo, Maestre Grau fue orientada sobre sus obligaciones, lo cual incluía la prohibición de actos de agresión en el lugar de trabajo. Añadió que el Manual recogía dicha prohibición. Por tanto, el TPI concluyó que la conducta de la doctora Maestre, al tocar o manotear a una compañera de trabajo con varias boletas y una laminilla de cristal, constituyó una razón legítima y no discriminatoria para su despido. El TPI reiteró que dicha actuación fue admitida por la propia apelante en su deposición y que, aun cuando esta planteó que no se justificaba el despido, porque a su entender el contacto fue leve en intensidad, el TPI determinó que el grado de fuerza utilizado era irrelevante a la controversia, pues según reconocido por la apelante, el manotear o incluso tocar al empleado estaba prohibido en el lugar de empleo.

En virtud de lo anterior, y ante el hecho de que el TPI concluyó que el despido de la apelante estuvo justificado por esta haber cometido una agresión, admitida por la propia Maestre Grau, el resto de las reclamaciones instadas por esta en su querella resultaban improcedentes. Al respecto, el TPI expresó que la causa de acción de discrimen por incapacidad al amparo de la Ley Núm. 44 y la Ley ADA estaba prescrita al momento de ser presentada. De igual modo, el foro apelado resolvió que no procedía la causa de acción sobre difamación, pues tras un análisis de las determinaciones de hechos vertidas en el dictamen apelado, la alegación de que las supervisoras le fabricaron un caso de agresión no ocurrió. Lo anterior, puesto que, de la prueba presentada y

admitida, quedó probado que el 7 de julio de 2023, ocurrió un incidente de agresión física, que no hubo divulgación de información falsa y que además no se cumplieron con los demás requisitos de la causa de acción de difamación. Por último, respecto a la causa de acción del doctor Acosta, esposo de la apelante, el TPI concluyó que, debido a que esta era contingente a las causas de acción de Maestre Grau, la misma era improcedente ante la desestimación de las causas de acción de Maestre Grau. Así, el TPI declaró No ha Lugar la querella de la apelante y desestimó el pleito en su totalidad, con perjuicio.

Inconforme, la apelante acude directamente ante nos y formula los siguientes señalamientos de error:

> PRIMER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA Y CONCLUIR QUE EL INCIDENTE DEL 7 DE JULIO DE 2023 CONSTITUÍA, COMO CUESTIÓN DE DERECHO, UNA PRIMERA FALTA SUFICIENTEMENTE GRAVE PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO DE LA DRA. MAESTRE, A PESAR DE EXISTIR CONTROVERSIAS GENUINAS DE HECHOS MATERIALES SOBRE LA NATURALEZA, INTENSIDAD, CONTEXTO Y GRAVEDAD DEL ALEGADO CONTACTO FÍSICO.
>
> SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR SUMARIAMENTE LAS RECLAMACIONES DE DISCRIMEN POR RAZÓN DE EDAD AL AMPARO DE LA LEY NÚM. 100 DE 1959 Y LA AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ACT (ADEA), SIN EFECTUAR EL ANÁLISIS INDEPENDIENTE DE PRETEXTO EXIGIDO POR LA JURISPRUDENCIA APLICABLE Y AL RESOLVER CONTROVERSIAS DE CREDIBILIDAD, INTENCIÓN DISCRIMINATORIA E INFERENCIAS RAZONABLES QUE CORRESPONDÍAN AL JUZGADOR DE HECHOS.
>
> TERCER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DECLARAR PRESCRITA LA TOTALIDAD DE LAS RECLAMACIONES PRESENTADAS AL AMPARO DE LA LEY NÚM. 44 DE 2 DE JULIO DE 1985, SIN DISTINGUIR ENTRE LAS ALEGACIONES RELACIONADAS CON EL ACOMODO RAZONABLE SOLICITADO DURANTE EL AÑO 2020 Y LA ALEGADA TERMINACIÓN DISCRIMINATORIA DE EMPLEO OCURRIDA EL 19 DE JULIO DE 2023.
>
> CUARTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR LAS RECLAMACIONES DEL DR. HERIBERTO ACOSTA VÉLEZ Y DE LA SOCIEDAD LEGAL DE GANANCIALES MAESTRE-ACOSTA, POR SER ESTAS RECLAMACIONES DERIVADAS Y CONTINGENTES A LA SUBSISTENCIA DE LAS CAUSAS DE ACCIÓN PRINCIPALES.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, estamos en posición de resolver.

II. Derecho aplicable

A. La Sentencia Sumaria

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha definido la Moción de Sentencia Sumaria como "un mecanismo procesal que nuestro ordenamiento jurídico provee para la solución rápida, justa y económica de los pleitos en los cuales es innecesario celebrar un juicio plenario".[17] La Regla 36 de Procedimiento Civil regula esta moción, así como sus requisitos de forma y su oposición.[18] Procede su utilización cuando no existen hechos materiales en controversia, de modo que solo resta aplicar el derecho correspondiente.[19]

Es decir, solo procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera diáfana que la parte promovida por el recurso no puede prevalecer, dado que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para disponer de la controversia.[20] Nuestro más alto Foro ha establecido que un hecho material es "aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable".[21]

No obstante, el tribunal no podrá dictar sentencia sumaria cuando: 1) existan hechos materiales y esenciales controvertidos; 2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; 3) surja de los documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o 4) no procede dictar sentencia sumaria como cuestión de derecho.[22] En

---

[17] *Oriental Bank v. Caballero García*, 212 DPR 671, 678 (2023); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas,* 193 DPR 100, 109 (2015).
[18] *CSM v. ELA,* 216 DPR __ (2025); 2025 TSPR 78; *Cruz, López v. Casa Bella y otros*, 213 DPR 980, 993 (2024).
[19] *CSM v. ELA, supra*; *Cruz, López v. Casa Bella y otros*, *supra*, pág. 993; *Oriental Bank v. Caballero García*, *supra*, pág. 678; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 109.
[20] *Oriental Bank v. Caballero García*, *supra*, pág. 679.
[21] *Cruz, López v. Casa Bella y otros*, *supra*; *Oriental Bank v. Caballero García*, *supra*, pág. 679; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).
[22] *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 167 (2011).

ese sentido, la parte que promueve este mecanismo procesal deberá incluir en su moción: 1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; 2) los asuntos litigiosos en controversia; 3) la causa de acción sobre la cual se solicita el remedio; 4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados de todos los hechos pertinentes y esenciales sobre los cuales no hay controversia sustancial, con referencia a los párrafos o páginas de las declaraciones juradas o prueba admisible en evidencia que lo sostienen; 5) el derecho aplicable; y 6) el remedio que solicita.[23]

En consonancia, la parte promovida deberá enumerar los hechos materiales controvertidos y aquellos sobre los cuales no hay controversia.[24] Además, deberá señalar los párrafos o páginas de la prueba que impugne cada hecho.[25] La parte que se opone a una moción de sentencia sumaria, "no puede tomar una actitud pasiva y descansar en las aseveraciones o negaciones que consigne en su alegación".[26] Debe refutar la moción de sentencia sumaria de una forma tan detallada y específica, así como lo hizo el promovente en su solicitud.[27] En adición, el Tribunal Supremo ha resuelto que:

> la parte que se opone a una solicitud de sentencia sumaria no puede traer en su oposición, de manera colateral, defensas o reclamaciones nuevas ajenas a los hechos consignados en sus alegaciones, según consten en el expediente del tribunal al momento en que se sometió la moción dispositiva en cuestión.[28]

Una vez sometida la moción de sentencia sumaria y su oposición, el tribunal deberá analizar los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria, los documentos que acompañan la oposición a tal moción, y aquellos que obren en el expediente.[29] Asimismo, determinará si la parte promovida

---

[23] Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil de 2009 (32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a)); *Oriental Bank v. Caballero García*, *supra*, pág. 679.
[24] Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil de 2009 (32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)); *Oriental Bank v. Caballero García*, *supra*, pág. 680.
[25] *Íd.*
[26] *Oriental Bank v. Caballero García*, *supra*, pág. 680.
[27] *Íd.*
[28] *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 54 (2020).
[29] *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 933 (2010).

controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones que no han sido refutadas por la prueba.[30]

Ahora bien, este Foro revisor se encuentra en la misma posición que el TPI al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria.[31] Es por ello que, al examinar la determinación del foro recurrido, el Tribunal de Apelaciones está limitado de varias formas, a saber: 1) sólo puede considerar la prueba presentada ante el foro de instancia; y 2) solo puede determinar si existe o no alguna controversia de hechos materiales, y si el derecho fue aplicado correctamente.[32] Vale destacar que este Foro intermedio no puede adjudicar hechos materiales en disputa, toda vez que esa tarea le corresponde al TPI.[33]

En armonía con lo antes expuesto, el Tribunal Supremo ha puntualizado los pasos a seguir por el Tribunal de Apelaciones cuando le corresponda evaluar una sentencia sumaria:

> *Primero*, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, [*supra*], a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en cuanto a que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y tampoco adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.
>
> *Segundo*, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, [*supra*].
>
> *Tercero*, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De

---

[30] *Íd.*
[31] *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010, 1025 (2020); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 118.
[32] *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).
[33] *Íd.*, pág. 335.

> haberlos, *el foro apelativo intermedio 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.
>
> *Cuarto*, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.[34]

B. Ley Sobre Despidos Injustificados

La *Ley Sobre Despidos Injustificados* fue creada a los fines de proteger el derecho de los obreros puertorriqueños a la tenencia de sus empleos, de una manera más efectiva.[35] Adicionalmente, busca desalentar los despidos injustificados, así como también ofrece a los obreros remedios justicieros y consustanciales con los daños causados por dichos despidos.[36] El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha pronunciado que la referida Ley tiene un propósito social y coercitivo, pues sanciona que un patrono despida a su empleado, a menos que demuestre una justa causa para ello.[37] En atención a su propósito reparador, esta Ley siempre debe ser interpretada de manera liberal y favorable al empleado.[38]

En ese aspecto, el Artículo 1 de la *Ley Sobre Despidos Injustificados* dispone que todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que sea despedido sin que medie justa causa, tendrá derecho a recibir por parte de su patrono una indemnización, conocida comúnmente como "la mesada".[39]

---

[34] (Bastardillas en el original). *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, págs. 118-119.
[35] Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*.
[36] Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*; Véase, también, *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759, 770-771 (2022).
[37] *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).
[38] *Íd.*
[39] Art. 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA sec. 185a); *Ortiz Ortiz v. Medtronic, supra*, pág. 771; *León Torres v. Rivera Lebrón, supra*, pág. 36.

Como norma general, esta Ley no favorece el despido como sanción a la primera falta.[40] No obstante, esta norma no es absoluta. Nuestro más alto Foro ha resuelto que la alternativa de despedir a un empleado que haya cometido una sola falta no está vedada en su totalidad.[41] Para ello, la falta que abra paso al despido "tiene que ser de tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado".[42]

A tono con lo discutido, Artículo 2 del estatuto en cuestión delimita aquellas instancias que constituyen "justa causa" para el despido. Particularmente, se entiende por justa causa para el despido de un empleado, aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea el producto del capricho del patrono.[43] También se entiende por justa causa aquellas razones que incidan sobre el buen y normal funcionamiento de un establecimiento, las cuales incluyen:

> (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.
>
> (d) […].
>
> (e) […].
>
> (f) [….].[44]

Ahora, las aludidas circunstancias no conforman una lista taxativa, por lo que los tribunales están obligados a evaluar situaciones que no están expresamente contenidas en el precitado

---

[40] *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 573.
[41] *Íd.*
[42] *Íd.*
[43] Art. 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA sec. 185b).
[44] *Íd.*

cuerpo estatutario para determinar si hubo o no justa causa para el despido de un obrero.[45] De esta forma, la *Ley Sobre Despidos Injustificados* "no pretende ni puede ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido".[46] Lo anterior, es una opción del patrono que puede adoptar los reglamentos razonables que entienda necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.[47]

Así, para que exista "justa causa" para un despido, el patrono tiene que demostrar: 1) que las normas establecidas para el funcionamiento de la empresa son razonables; 2) que proveyó una copia escrita de las referidas normas al empleado; 3) que el obrero las violó en reiteradas ocasiones; y 4) que el despido no se haya realizado por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada al buen y normal funcionamiento del establecimiento.[48] En ese contexto, el principio rector que regula el despido por justa causa estatuido en el Artículo 2 de la *Ley Sobre Despidos Injustificados* es aquel que precisa las circunstancias en el que este se produce.[49]

C. Discrimen por Edad

La Ley Núm. 100-1959, conocida como *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico* (Ley Núm. 100),[50] fue aprobada con la finalidad de proteger efectivamente a los trabajadores contra el discrimen en el empleo por una diversa gama de razones, entre los cuales se encuentra la edad del empleado.[51] Para ello, la referida Ley provee una causa de acción contra el patrono que incurra en dicha conducta, para imponerle responsabilidad civil o criminal.[52]

---

[45] *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, pág. 572.
[46] *Íd.*, pág. 573.
[47] *Íd.*
[48] *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 381-382; *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, pág. 573.
[49] *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.,* 153 DPR 223, 244 (2001).
[50] 29 LPRA sec. 146 *et seq.*
[51] 29 LPRA sec. 146.
[52] *Íd.*; *Soto y otros v. Sky Caterers*, 215 DPR 311 (2025).

Con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (Ley Núm. 4),[53] se introdujo un nuevo esquema probatorio para casos sobre reclamaciones al palio de la Ley Núm. 100. Ello, pues, a través de ella se estableció el reconocimiento de la legislación y la reglamentación federal, así como de las interpretaciones judiciales durante la aplicación de leyes como la Ley Núm. 100.[54]

En atención a ello, y de conformidad con las facultades que se le otorga mediante el Artículo 5 de la Ley Núm. 100,[55] el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos aprobó las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, mediante la cual se adoptó en nuestra jurisdicción el esquema probatorio desarrollado por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *McDonell Douglas Corp. v. Green*,[56] aplicable a los casos de discrimen en el empleo donde no existe prueba directa.[57]

Bajo el referido esquema probatorio, el empleado tiene que establecer, en primer lugar, un caso *prima facie* de discrimen mediante preponderancia de la prueba.[58] Para lograr esto, tiene que alegar y probar los siguientes elementos:

> (1) Que la persona pertenece a la clase protegida por la legislación;
>
> (2) que está cualificada para el puesto;
>
> (3) que fue objeto de una acción adversa, y;
>
> (4) que se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido.[59]

De establecerse el caso *prima facie* de discrimen, el patrono deberá demostrar que existe una razón legítima o razonable respecto

---

[53] 29 LPRA sec. 121 *et seq.*
[54] 29 LPRA sec. 123a.
[55] 29 LPRA sec. 150.
[56] *McDonell Douglas Corp. v. Green*, 411 US 792 (1973).
[57] *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, págs. 158-157. Véase, además, *Soto y otros v. Sky Caterers*, supra, citando a *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 382-383.
[58] *Soto y otros v. Sky Caterers*, supra, citando a *Texas Dept. of Community Affairs v. Burdine*, 450 US 248, 252-253 (1981).
[59] *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, págs. 157-158.

a la acción adversa contra el reclamante y que no hubo un ánimo discriminatorio para la misma.[60] A estos efectos, el patrono no viene obligado a convencer al juzgador que tal explicación constituya la justa causa para el despido, sino que solo debe presentar evidencia suficiente para sostener que el motivo determinante para la acción adversa no fue discriminatorio.[61]

De esta manera, si el patrono lograse rebatir la presunción de discrimen, le corresponde al empleado demostrar que la explicación ofrecida por el patrono es realmente un pretexto para discriminar intencionalmente contra él.[62]Ahora bien, conviene aclarar que el peso de establecer el caso *prima facie* no es oneroso.[63] Asimismo, el estándar aludido versa sobre un esquema probatorio, el cual no rige la etapa inicial de las alegaciones de la demanda, sino aquella de sentencia sumaria o de juicio plenario.[64]

D. Discrimen por razón de impedimento

El Art. II, sec. 1 de la Constitución de Puerto Rico expresamente reconoce la dignidad e igualdad del ser humano como derechos fundamentales. A su vez, el referido artículo establece una prohibición constitucional contra el discrimen, la cual dispone que "[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas".[65] Como corolario de lo anterior, la Asamblea Legislativa ha creado varias leyes cuyo fin es extender las garantías constitucionales al ámbito laboral. Entre dichos estatutos se encuentra la *Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con*

---

[60] *Íd.*, pág. 158; *Soto y otros v. Sky Caterers*, supra.
[61] *Soto y otros v. Sky Caterers*, supra.
[62] *Íd.*
[63] *Íd.*
[64] *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, págs. 158-159.
[65] Art. II, sec. 1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, ed. 2016, pág. 275.

Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRA sec. 501 *et seq.*, (Ley Núm. 44).[66]

La Ley Núm. 44, *supra*, se adoptó con el objetivo de garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales personas con discapacidad física, mental o sensorial enfrentan tratos discriminatorios que limitan su oportunidad de participar, desempeñarse y competir adecuadamente en el campo laboral.[67] Esto es, dicho estatuto se aprobó con el fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales, para ampliar sus oportunidades de empleo y prohibir el discrimen en el empleo en su contra.[68] Para garantizar dichos objetivos, el Art. 9 de la Ley Núm. 44, *supra*, establece que los patronos "vendrán obligados a llevar a cabo acomodos razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas, trabajar efectivamente al máximo de su productividad".[69] De manera que, el patrono tiene una obligación impuesta por ley, con respecto a sus empleados que padezcan de algún impedimento, de proveerle acomodo razonable, salvo que éste demuestre que tal acomodo razonable representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa.[70]

Por otra parte, el Art. 1 del referido estatuto, en lo pertinente, dispone:

> A los efectos de esta ley los siguientes términos, tendrán el significado que a continuación se expresa:
> (a) […]
> (b) "Acomodo razonable" Significará el ajuste lógico, adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores,

---

[66] En nuestra jurisdicción, la Ley Núm. 44 equivale al *Americans with Disabilities Act*, *infra*, en la esfera federal y la misma ha sido enmendada con el fin de atemperar la legislación estatal con el estatuto federal. Véase, *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 DPR 1 (1995).
[67] *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009).
[68] *Ríos v. Cidra Mfg. Oper. Of P.R. Inc.,* 145 DPR 746, 749 (1998).
[69] 1 LPRA sec. 507a.
[70] *Íd., Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, supra, págs. 684-685.

> ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos.
>
> Significará, además, la adaptación, modificación, medida o ajuste adecuado o apropiado que deben llevar a cabo las instituciones privadas y públicas para permitirle o facultarle a la persona con impedimento cualificada a participar en la sociedad e integrarse a ella en todos los aspectos, inclusive, trabajo, instrucción, educación, transportación, vivienda, recreación y adquisición de bienes y servicios.
>
> (c) […]
>
> (d) "Persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales" Significará toda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable.
>
> Se entenderá, además, que es una persona con impedimentos bajo la protección de esta ley, toda aquella persona cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades principales del diario vivir; que la persona tenga un historial previo de esa condición o se le considere como que tiene dicho impedimento aun cuando no lo tiene.
>
> (e) "Persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas" Significará una persona con impedimento quien, con o sin acomodo razonable está capacitada para desempeñar las tareas esenciales de una ocupación en el empleo que mantiene, retiene o solicita, y pueda e interesa participar en todas las actividades de naturaleza económica y cívico-social del quehacer diario.
>
> Para los propósitos de esta ley se le dará consideración al juicio del patrono en términos de qué funciones son esenciales. Si un patrono ha preparado una descripción escrita del trabajo antes de anunciar la posición tal descripción se considerará como evidencia de las funciones esenciales del trabajo.[71]

Para quedar cobijado por la Ley 44, *supra,* y que el patrono esté obligado a brindar acomodo razonable, el empleado tendrá que demostrar: (1) que es una persona con impedimento, según lo define la ley, y (2) que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable.[72] Una condición física, mental o sensorial se considera un impedimento cuando dicha condición obstaculiza o limita sustancialmente una actividad importante de la vida. De lo anterior surge que, para que un empleado se encuentre cobijado bajo la Ley Núm. 44, *supra*, éste debe verse limitado en su desempeño laboral como consecuencia de

---

[71] 1 LPRA sec. 501 (b), (d) y (e).
[72] *García v. Darex P.R. Inc.*, 148 DPR 364, 385-386 (1999).

su impedimento. Una vez un empleado ha formalizado una solicitud de acomodo razonable, el patrono está obligado a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta posible conceder el remedio solicitado y la forma en que éste puede concederse.[73]

De otra parte, el estatuto federal, *Americans with Disabilities Act*, 42 USC §§ 12101 *et seq.*, fortaleció la protección a las personas con impedimentos, exigiendo a todo patrono proveer un acomodo razonable en el lugar de trabajo.[74] Este estatuto federal, de igual forma, define el concepto de "qualified individual" como:

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

E. Daños y perjuicios en el contexto de las reclamaciones laborales

En otro extremo, el Artículo 1536 del Código Civil de 2020 establece que: "[l]a persona que por culpa o negligencia causa daño a otra, viene obligada a repararlo".[75] Este artículo sustituyó el Art. 1802 del Código Civil de 1930, el cual regulaba la causa de acción por responsabilidad extracontractual. Este disponía que: "[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. La imprudencia concurrente del perjudicado no exime de responsabilidad, pero conlleva la reducción de la indemnización".[76]

---

[73] A Acevedo Colom, *Legislación del Trabajo Comentada*, 7ma ed., 2001, págs. 285-286, según citado en *Morales Bengochea v. Banco Popular,* supra.
[74] *Ríos v. Cidra Mfg. Oper. of P.R., Inc.*, supra, pág. 749.
[75] 31 LPRA sec. 10801.
[76] 31 LPRA ant. sec. 5141.

La redacción del Artículo 1536 del Código Civil de 2020 "procura establecer de forma clara y directa las pautas generales de la responsabilidad extracontractual y no procura efectuar cambio alguno en los principios básicos que [prevalecían durante la vigencia del Artículo 1802 del Código Civil de 1930] […]."[77]

El Tribunal Supremo reconoció una causa de acción al amparo del entonces vigente Art. 1802 del Código Civil de 1930 a los parientes de un empleado que fue discriminado en su empleo según las disposiciones de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la "Ley Antidiscrimen de Puerto Rico" (Ley Núm. 100).[78] No obstante, resolvió que dicha causa de acción es contingente a la acción que tiene el empleado al amparo de la Ley Núm. 100.[79]

A tenor con lo anterior, de probarse los requisitos que dispone el Art. 1536 del Código Civil, el pariente será compensado por los daños que sufrió como consecuencia del discrimen que se decrete en la acción separada conforme a la Ley Núm. 100, *supra*.[80]

Por otro lado, con relación a la reparación de los daños, el Art. 1538 del Código Civil establece que:

> La reparación de los daños se efectúa en dinero, mediante la reintegración específica o una combinación de los remedios anteriores, a elección del perjudicado, siempre y cuando no haya una duplicación del resarcimiento.
>
> No obstante, cuando el acto u omisión constituye delito, se realiza de forma dolosa o con grave menosprecio a la vida, la seguridad y la propiedad ajena, el juzgador puede imponer una indemnización adicional que no sea superior al monto del daño causado.[81]

A tenor con el marco jurídico antes expuesto, estamos en posición de resolver.

III. Aplicación del derecho a los hechos

---

[77] M. R. Garay Aubán, <u>*Código Civil 2020 y su Historial Legislativo*</u>, 2da ed. corregida y ampliada, San Juan, Ediciones SITUM, 2021, Tomo 4, pág. 544.
[78] 29 LPRA sec. 146 *et seq.* *S.L.G. Serrano-Báez v. Foot Locker,* 182 DPR 824, 837 (2011).
[79] *Íd.*, págs. 837-838; *Maldonado v. Banco Central Corp.*, 138 DPR 268, 276 (1995).
[80] *S.L.G. Serrano-Báez v. Foot Locker*, supra, pág. 838.
[81] 31 LPRA sec. 10803.

Antes de proceder a discutir los errores señalados por la parte apelante, colegimos que la solicitud de sentencia sumaria presentada por el Laboratorio y la oposición presentada por la parte apelante cumplen con los requisitos de forma prescritos por la Regla 36.3 de Procedimiento Civil.

En su primer señalamiento de error, la parte apelante plantea que el foro primario erró al dictar sentencia sumaria en su contra y concluir que el incidente ocurrido el 7 de julio de 2023 fue una primera ofensa lo suficientemente grave para justificar el despido. Plantea que existen controversias genuinas de hechos respecto al contexto, naturaleza, intensidad y gravedad del contacto físico en controversia.

Al revisar una sentencia sumaria, este Tribunal se encuentra en la misma posición que el foro primario. Por tanto, nos corresponde examinar *de novo* el expediente para determinar si existía alguna controversia real sobre hechos materiales y si el derecho fue aplicado correctamente. Así, luego de un análisis sosegado de la prueba presentada por las partes para sostener los hechos incontrovertidos y los hechos impugnados en sus respectivas mociones, coincidimos con el foro primario en que no existen controversias de hechos materiales que impidan disponer del caso de manera sumaria. De la prueba presentada por el Laboratorio, surge que Maestre Grau comenzó a laborar para la parte apelada el 28 de julio de 2014, que recibió el Manual de Políticas del Laboratorio y que tenía conocimiento que no podía tocar o manotear a nadie en el área de trabajo[82]. Dicha conducta fue admitida por Maestre Grau, quien además reconoció que dicha acción estaba prohibida en el Laboratorio.[83] Asimismo, de la prueba presentada surge que Maestre Grau tenía en sus manos siete

[82] Veáse, determinación de hechos 8-10.
[83] Véase, Entrada Núm. 17, Anejo 2, página 8.

boletas y una laminilla de cristal y que con ellas le dio en la espalda a la señora Rivera, quien se sintió vulnerable y sintió temor y vergüenza con lo acontecido.[84] También surge que la señora Rivera junto a la señora Echevarría reportaron el incidente a la señora Betancourt y que, como parte de la investigación realizada, se corroboraron las imágenes del evento.[85]

Habida cuenta de lo anterior, concluimos que no se cometió el error señalado y ante el hecho incontrovertido de que la apelante incurrió en una agresión para con su compañera de trabajo, hecho que fue admitido por esta en su deposición y se sustenta por la prueba presentada, en el presente caso no existía controversia de que el despido en cuestión fue por justa causa. Por tanto, el TPI actuó correctamente al declarar con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por el Laboratorio.

En cuanto al resto de los señalamientos de error, los discutiremos de forma conjunta, por estar estrechamente relacionados. Maestre Grau plantea que el TPI incidió al desestimar las reclamaciones de discrimen por razón de edad, por razón de condición de salud y desestimar la reclamación de su esposo. No nos persuade.

Conforme expusimos anteriormente y de las determinaciones de hecho emitidas por el foro de instancia, la apelante basa su reclamo de discrimen por edad en la contratación de la Dra. Alexandra Rosado, la Dra. Linette Mejías y la Dra. Melissa Sepúlveda. No obstante, estas habían trabajado en el Laboratorio desde antes del despido de la parte apelante y se desempeñan en funciones distintas a las que hacía Maestre Grau[86]. En cuanto a la causa de acción sobre discrimen por razón de salud y el asunto

---

[84] Determinación de hecho 23-26.
[85] Determinación de hecho 28-29.
[86] Determinación de hecho 35-37.

sobre el acomodo razonable, se desprende que, luego de solicitar un estacionamiento como acomodo razonable, el Laboratorio le proveyó uno a la apelante[87], a pesar de que esta nunca proveyó evidencia médica como base para su solicitud.[88] De igual modo, no surge prueba sobre reclamaciones posteriores a dichos incidentes dentro del periodo de un (1) año a partir de dichos eventos[89]. En vista de lo anterior, el TPI determinó correctamente que la causa de acción bajo la Ley 44 estaba prescrita; y, por otro lado, que la causa de acción bajo la Ley 100 era improcedente ante la determinación de que hubo justa causa para el despido. En lo que respecta a la causa de acción por difamación, el foro apelado actuó correctamente al desestimarla, puesto que, de las alegaciones vertidas por Maestre Grau en su querella, en contraste con la prueba presentada por el Laboratorio en su solicitud de sentencia sumaria, la parte apelada no cometió actos de difamación en contra de la apelante ni le fabricaron un caso de agresión.[90] Por último, concluimos que el TPI no cometió error al desestimar la causa de acción del esposo de la apelante, pues las reclamaciones principales de Maestre Grau no subsistieron. En virtud de lo anteriormente expuesto, procede confirmar la sentencia apelada.

IV. Parte dispositiva

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia apelada.

Notifíquese.

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

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

---

[87] Determinación de hecho 19.
[88] Determinación de hecho 18.
[89] Determinación de hecho 20.
[90] Determinación de hecho 38-40.