

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

JESSICA ASENCIO PLAZA

Apelante

v.

MONSANTO CARIBE, LLC;  
ADVANCE SERVICES  
PROFESSIONAL, INC., Y  
OTROS

Apelados

KLAN202200459

APELACIÓN  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Ponce

Civil núm.:  
PO2018CV00955  
(601)

Sobre:  
RECLAMACIÓN  
LABORAL  
PROCEDIMIENTO  
SUMARIO (LEY 2);  
DESPIDO  
INJUSTIFICADO;  
DISCRIMEN POR  
IMPEDIMENTO;  
PENALIDAD;  
HONORARIOS DE  
ABOGADOS

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Ronda Del Toro y el Juez Monge Gómez.<sup>1</sup>

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de mayo de 2023.

Compareció Jessica Asencio Plaza (en adelante, la “Apelante” o la “señora Asencio Plaza”), mediante recurso de *Apelación* presentado el 13 de junio de 2022, en el que nos solicitó que revoquemos la *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (en adelante, el “TPI”), el 2 de junio de 2022, notificada y archivada en autos el 3 de junio de 2022. En el referido dictamen, el foro primario declaró Ha Lugar la “**Solicitud de Sentencia Sumaria**” que presentó Advance Professional Services, Inc. (en adelante, “Advance”) y la “**Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria Desestimando las Reclamaciones en Contra de Monsanto Caribe, LLC**”, que presentó Monsanto Caribe, LLC (en adelante, “Monsanto”). A su vez, decretó No Ha Lugar las mociones en oposición a sentencia sumaria que sometió la parte apelante. Finalmente,

<sup>1</sup> Mediante Orden Administrativa OATA-2023-001, se designó al Hon. José Johel Monge Gómez en sustitución de la Hon. Maritere Brignoni Mártir, para entender en los méritos del recurso de epígrafe.

desestimó –con perjuicio– la “**Querella**” por despido injustificado y discrimin en el empleo presentada por la señora Asencio Plaza.

Evaluado el expediente del caso a la luz del derecho aplicable, *confirmamos* el dictamen apelado.

#### I.

El 13 de septiembre de 2018, la señora Asencio Plaza presentó una “**Querella**” en contra de Advance y Monsanto por despido injustificado en virtud de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1967, según enmendada, conocida como la “Ley Sobre Despidos Injustificados”, 29 LPRA secs. 185a *et seq.*; discrimin en el empleo por edad, impedimento y asociación, al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la “Ley Antidiscrimen en el Empleo”, 29 LPRA sec. 146; la “American with Disabilities Act” (en adelante, “Ley ADA”), 42 USC secs. 12101 *et seq.*; la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida como la “Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales”, 1 LPRA sec. 501 *et seq.*; la Ley Núm. 81 de 27 julio de 1996, según enmendada, conocida como la “Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos”, según enmendada, 29 LPRA secs. 1401 *et seq.*; la Ley 238-2004, según enmendada, conocida como la “Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos”, según enmendada, 1 LPRA secs. 512 *et seq.*, y los Artículos 6.1 y 6.2 de la Ley Núm. 4-2017, según enmendada, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, 29 LPRA secs. 123 y 123<sup>a</sup>.<sup>2</sup> La reclamación fue presentada a través del procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la “Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales”, 32 LPRA secs. 3118 *et seq.*

Junto a la “**Querella**”, la señora Asencio Plaza anejó cuatro documentos identificados como: (1) Juramento, suscrita por la señora

---

<sup>2</sup> Véase, Exhibit II pág. 2 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

Asencio Plaza; (2) un documento con el relato de los hechos alegados en la “**Querella**”; (3) la copia de la “**Querella**” presentada ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico; y (4) *Notice of Right to Sue* del *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*.

De la “**Querella**” surge que la señora Asencio Plaza fue reclutada para trabajar como enfermera ocupacional para la empresa Monsanto el 22 de septiembre de 2016, a través de la compañía de servicios de empleos temporeros, Advance. El 13 de septiembre de 2017, la señora Mariely López Rivera de Advance (en adelante, la “señora López Rivera”), le informó a la Apelante sobre la terminación de su empleo en la empresa Monsanto, según le fue notificado por la señora Taina Monche Torres de Monsanto (en adelante, la “señora Monche Torres”).<sup>3</sup>

Mediante su reclamo, la parte apelante alegó que sufrió discrimen en el empleo por impedimento, impedimento por asociación y por edad. Arguyó que fue despedida injustificadamente por causa de su impedimento, a pesar de haber ejecutado las labores asignadas de manera satisfactoria, eficiente y destacada. También, aseguró haber observado en todo momento las reglas, reglamentos y regulaciones de empleo que le entregó Monsanto como parte de su contrato. Afirmó que sus padecimientos no afectaron sus ejecutorias y desempeño en el trabajo. Finalmente, reclamó el pago de la cantidad total de \$2,770,868.72, por concepto de los salarios dejados de devengar, beneficios, lucro cesante, costas, gastos y honorarios de abogado, entre otros.

El 27 de septiembre de 2018, Advance presentó su “**Contestación a Querella**”. Sin someterse a la jurisdicción del foro primario, Advance objetó que se tramitara el caso bajo el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2, *supra*, por tratarse de un pleito complejo con varias causas de acción. Además, negó la mayoría de las alegaciones e invocó como defensas afirmativas que la “**Querella**” era inmeritoria y no establecía

---

<sup>3</sup> Véase, Exhibit II, pág. 2 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

hechos que ameritaran la concesión de un remedio o que se configuraran las causas de acción incoadas, conforme a derecho. Asimismo, negó que hubiera despedido a la señora Asencio Plaza y que la “**Querella**” no aducía hechos que cumplieran con los requisitos jurisdiccionales de las reclamaciones sometidas bajo todas las leyes invocadas, entre otras defensas.

Por su parte, el mismo día, Monsanto, nuevamente, sin someterse a la jurisdicción del TPI, presentó una “**Moción en Solicitud para que se Tramite el Presente Caso bajo el Procedimiento Ordinario**”. Expuso que, ante los reclamos de la señora Asencio Plaza y la suma de daños que solicitaba, el descubrimiento de prueba que Monsanto necesita llevar a cabo para poder defenderse adecuadamente de las imputaciones en su contra era totalmente incompatible con el carácter expedito del procedimiento sumario que contempla la Ley Núm. 2, *supra*.

El mismo día y sin someterse a la jurisdicción del foro primario, Monsanto presentó su “**Contestación a Querella**”.<sup>4</sup> En ésta, negó la mayoría de las alegaciones e invocó como defensas afirmativas que la reclamación incoada dejaba de exponer una causa que justificara la concesión de un remedio. Además, afirmó que la “**Querella**” no cumplió con la Regla 6.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 6.1, pues no exponía una relación sucinta y sencilla que demostrara que la señora Asencio Plaza tenía derecho a un remedio. A su vez, solicitó la desestimación de la “**Querella**” por insuficiente, insuficiencia en el emplazamiento, falta de jurisdicción y prescripción, entre otras defensas.

El 5 de octubre de 2018, el TPI emitió una *Orden* en la que denegó, “por el momento”, la solicitud de Monsanto para convertir el procedimiento sumario a uno ordinario.

Tras una petición de traslado por parte de Monsanto al Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico el 28 de noviembre de 2018, el foro

---

<sup>4</sup> Véase, Exhibit IV pág. 52 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

a quo ordenó la paralización de los procedimientos y el correspondiente archivo administrativo por razón del traslado de la causa de epígrafe.

Posteriormente, luego de que la parte apelante desistiera de la acción ante el Tribunal Federal, el 5 de marzo de 2019, la señora Asencio Plaza solicitó la continuación de los procedimientos ante el foro apelado. Así pues, el 25 de marzo de 2019, el TPI señaló vista para el 25 de abril de 2019.

Tras múltiples trámites procesales, el 19 de febrero de 2020, el foro de instancia emitió una *Sentencia Parcial* en la que decretó el archivo con perjuicio de la reclamación de discrimen incoada por la señora Asencio Plaza, bajo la ADA. A su vez, ordenó la continuación de los procedimientos para dilucidar las controversias incoadas bajo la Ley Núm. 100, *supra*, la Ley Núm. 44, *supra*, la Ley Núm. 81, *supra*, la Ley Núm. 238, *supra*, y la Ley Núm. 4-2017, *supra*.

Después de concluir el descubrimiento de prueba, el 24 de junio de 2021, las partes apeladas presentaron una “**Moción Conjunta de las Co-Querelladas en Solicitud de Extensión de Términos y para que se Ordene el Trámite del Presente Caso bajo el Procedimiento Ordinario**”. En resumen, las empresas apeladas solicitaron nuevamente la conversión del trámite judicial sumario a uno ordinario y un término para presentar sus respectivas mociones dispositivas, entre otras peticiones.<sup>5</sup>

El 25 de junio de 2021, el TPI emitió una *Resolución* en la que resolvió concederle a las partes apeladas un término de 30 días, a partir del recibo de las transcripciones de las tomas de deposiciones para presentar sus mociones dispositivas. Asimismo, le otorgó a la señora Asencio Plaza un término de cinco (5) días para que presentara su posición sobre la solicitud de conversión del proceso sumario a uno ordinario.<sup>6</sup>

Tras varias incidencias procesales, el 16 de agosto de 2021, Monsanto presentó una “**Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria**

---

<sup>5</sup> Véase, Exhibit VI pág. 76 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>6</sup> Véase, Exhibit VII pág. 115 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

**Desestimando las Reclamaciones en contra de Monsanto Caribe, LLC**.<sup>7</sup> No obstante, el 17 de agosto de 2021, Monsanto sometió una solicitud de sentencia sumaria corregida. Expuso que en el caso de marras no existía ninguna controversia sustancial sobre los hechos esenciales y materiales de los reclamos que presentó la señora Asencio Plaza en su “**Querella**”. En particular, adujo que entre Monsanto y la señora Asencio Plaza nunca existió una relación de empleo indefinida, de manera que no le aplicaban las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. Además, sostuvo que la terminación de la asignación temporera de empleo respondió a una causa legítima y no discriminatoria. Asimismo, sostuvo que las alegadas condiciones de salud que padecía la señora Asencio Plaza no se ajustan a la definición de persona con impedimento físico, mental o sensorial incluida en la Ley Núm. 44, *supra*, la Ley Núm. 81, *supra*, y la Ley Núm. 238, *supra*. Sostuvo que la señora Asencio Plaza no solicitó acomodo razonable a Monsanto por sus condiciones médicas y que la Apelante no ostentaba prueba suficiente para demostrar que tenía un caso *prima facie* de discrimen. Añadió Monsanto que no discriminó a la Apelante por su asociación con una persona con impedimento, ni por edad. Ante ello, concluyó que procedía que el TPI dictara sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad de la reclamación de la Apelante y, por consiguiente, desestimara, con perjuicio, la “**Querella**” presentada.

Igualmente, el 16 de agosto de 2021, Advance presentó “**Solicitud de Sentencia Sumaria**”, en la que expuso que las causas de acción incoadas no ameritaban ser dilucidadas mediante un juicio en su fondo, ya que no existía una controversia material genuina de hechos y el foro de instancia podía resolver el pleito de forma sumaria.<sup>8</sup> Sostuvo que la parte apelante no pudo demostrar que hubo un despido injustificado, como tampoco que las Apeladas hubieran incurrido en discrimen por impedimento o por asociación, ni por edad. Por consiguiente, afirmó que

---

<sup>7</sup> Véase, Exhibit IX pág. 127 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>8</sup> Véase, Exhibit XI pág. 597 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

solo restaba que se dictara sentencia sumaria a su favor y se decretara la desestimación de la **“Querella”**.

El 18 de noviembre de 2021, la Apelante presentó su **“Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Advance Services Professional, Inc.”** y **“Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe, LLC”**<sup>9</sup>. Al otro día, el 19 de noviembre de 2021, la señora Asencio Plaza presentó una **“Moción en Oposición a ‘Moción Solicitando Réplica a la “Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria’”**.<sup>10</sup>

En sus respectivas mociones en oposición, la parte apelante expuso que existían hechos esenciales en controversia que ameritaban ser dilucidados a través de un juicio en su fondo. Junto a sus dos mociones en oposición, la señora Asencio Plaza anejó una Declaración Jurada que ésta suscribió y un relato de los hechos. Ambos documentos habían sido previamente incluidos a la **“Querella”** que presentó la Apelante en el 2018.

El 24 de noviembre de 2021, Advance solicitó autorización al TPI para someter una réplica a la oposición que presentó la señora Asencio Plaza.<sup>11</sup> El mismo día, el tribunal sentenciador notificó una *Orden*, mediante la cual otorgó a las partes apeladas un término de cinco (5) días para que replicaran a la **“Moción en Oposición a ‘Moción Solicitando Réplica a la “Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria’”** que presentó la señora Asencio Plaza.<sup>12</sup> El 1 de diciembre de 2021, el TPI dio por cumplida la referida *Orden*.<sup>13</sup> En consecuencia, el foro de instancia autorizó a los Apelados a que sometieran sus respectivas réplicas.<sup>14</sup>

El 3 de diciembre de 2021, Monsanto presentó su **“Réplica a Oposición de la Querellante a la Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe, LLC”**.<sup>15</sup> En su

---

<sup>9</sup> Véanse, Exhibits XVI pág. 1478 y XVII pág. 1523 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>10</sup> Véase, Exhibit XVIII pág. 1582 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>11</sup> Véase, Entrada Núm. 143 en SUMAC.

<sup>12</sup> Véase, Exhibit XX pág. 1591 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>13</sup> Véase, Entrada Núm. 149 en SUMAC.

<sup>14</sup> Véase, Entrada Núm. 150 en SUMAC.

<sup>15</sup> Véase, Exhibit XXI pág. 1592 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

escrito, argumentó que la señora Asencio Plaza no pudo controvertir los hechos materiales que expuso en su petición de sentencia sumaria. Sostuvo que las aseveraciones, especulaciones y alegaciones que esbozó no constituían prueba suficiente para controvertir los hechos esenciales y materiales. A su vez, señaló que la señora Asencio Plaza intentó enmendar sus alegaciones, al incluir aseveraciones que no formaron parte de la **“Querella”**.

De igual modo, el 27 de diciembre de 2021, Advance presentó su **“Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Advance Services Professional, Inc”**.<sup>16</sup> En resumen, sostuvo que la parte apelada no pudo controvertir los hechos que ésta estableció en su solicitud de sentencia sumaria, conforme lo exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *infra*.

El 28 de diciembre de 2021, la Apelante presentó una **“Dúplica a Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria”**.<sup>17</sup> En ésta, alegó que Monsanto incumplió con el término provisto por la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *infra*, para presentar su moción de sentencia sumaria, por lo que procedía denegar la petición. También, argumentó que existían hechos en controversia que ameritaban que el pleito se dilucidara mediante la celebración de un juicio en sus méritos. Por último, alegó que el TPI abusó de su discreción, al permitir que las partes apeladas sometieran réplicas a las mociones en oposición que presentó la Apelante.

Igualmente, el 18 de enero de 2022, la señora Asencio Plaza sometió una **“Dúplica a Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria Presentada por ‘Advance’ y en Auxilio de Jurisdicción”**.<sup>18</sup> Arguyó que Advance presentó su petición de sentencia sumaria tardíamente en contravención a lo dispuesto por la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *infra*. Alegó, además, que los documentos que presentó Advance en su solicitud de sentencia sumaria constituían prueba

---

<sup>16</sup> Véase, Exhibit XXII pág. 1636 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>17</sup> Véase, Exhibit XXIII pág. 1694 en el Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>18</sup> Véase, Entrada Núm. 164 en SUMAC.



de referencia no admisible. Asimismo, adujo que existía controversia sobre hechos esenciales que impedía que el foro *a quo* dictara sentencia sumaria.

Después de examinar los múltiples documentos sometidos por las partes, el tribunal apelado declaró Ha Lugar la “**Solicitud de Sentencia Sumaria**” que presentó Advance el 16 de agosto de 2021, así como la “**Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria Desestimando las Reclamaciones en Contra de Monsanto Caribe, LLC.**”, presentada por Monsanto el 17 de agosto de 2021. En consecuencia, decretó No Ha Lugar la “**Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Advance Service Professional, Inc.**”, y la “**Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe**” que sometió la señora Asencio Plaza. Por último, desestimó, con perjuicio, la “**Querella**” presentada el 13 de septiembre de 2018.

Inconforme con lo resuelto, la señora Asencio Plaza acudió ante nos mediante el recurso de epígrafe, en el que señaló los siguientes tres errores:

#### **PRIMER ERROR SEÑALADO**

1. Erró el Tribunal de Primera Instancia al negarse a descartar la solicitud de sentencia sumaria presentada por los Querellados por el fundamento de que fue presentada luego de transcurrido el término de 30 días que establece la regla 36.1 de Procedimiento Civil y por incumplir con la Regla 8.4 de Procedimiento Civil en cuanto al término para que se dé por sometido un asunto para resolución del Tribunal y por ser un caso bajo el procedimiento sumario que no tiene reconsideración.

#### **SEGUNDO ERROR SEÑALADO**

2. Erró el TPI de Ponce al declarar; (A) Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria de las partes Querelladas, y de paso validó una determinación de los Querellados que reflejó arbitrariedad y capricho en la cesantía de la Apelante: (I) porque emplea e interpreta incorrectamente y con total abuso de discreción y parcialidad el ordenamiento jurídico existente en Puerto Rico en casos donde hay la figura del empleo temporero y de discrimen en el empleo de impedimento por asociación y que por ello se aplicó al caso del epígrafe erróneamente por el TPI de Ponce la dizque ausencia del acto discriminatorio realizado por las partes Querelladas y su conexión causal con el despido del que fue víctima dicha Apelante; (II) Porque resuelve con total abuso de discreción y

parcialidad manifiesta rebatir el caso prima facie de discrimen y la presunción de despido injustificado en el caso de autos con prueba de referencia múltiple inadmisibile.

### **TERCER ERROR SEÑALADO**

3. Erró el TPI de Ponce al declarar: (A) Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria de las partes Apeladas, y de paso valido erróneamente un proyecto de sentencia recargado excesivamente hacia las posturas legales de dichas partes Apeladas, tomando en consideración el hecho de que dicho proyecto de sentencia fue firmado por el TPI sin verificar, lo cual provoca que no se le garantice una solución justa de los procedimientos a la Apelante a la que se le desestimó sus reclamos por discrimen en el empleo e incurriendo el TPI de Ponce en clara parcialidad y en violación crasa del debido proceso de ley.

#### **II.**

#### **A.**

El propósito de las Reglas de Procedimiento Civil es proveerles a las partes que acuden a un tribunal una “solución justa, rápida y económica de todo procedimiento”. 32 LPRA Ap. V, R.1. Así, la Regla 36 del mencionado cuerpo procesal atiende lo referente al mecanismo de sentencia sumaria.

A la luz de sus disposiciones, si de “las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente, y que como cuestión de derecho el tribunal debe dictar la sentencia sumaria a favor de la parte promovente”. Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 36.3. En ese sentido, se considera un hecho material o esencial, “aquel que pueda afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. SLG Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, 184 DPR 133, 167 (2011); Universal Insurance Company y otros v. ELA y otros, 2023 TSPR 24, 211 DPR \_\_\_\_ (2023) (Sentencia). Cabe señalar que el juzgador no está limitado a los hechos o documentos que se produzcan en la solicitud, sino que puede tomar en consideración todos los documentos que obren en el expediente del tribunal.

Solamente se dictará sentencia sumaria en casos en los cuales el tribunal tenga ante su consideración todos los hechos necesarios y

pertinentes para resolver la controversia y surja claramente que la parte promovida por el recurso no prevalecerá. Mejías et al. v. Carrasquillo et al., 185 DPR 288, 299 (2012); PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 911-912 (1994). Sin embargo, 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 propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material; o (4) la moción no procede como cuestión de derecho. SLG Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, *supra*, pág. 168.

Para prevalecer, el promovente de este recurso debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en cualquier evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos materiales sobre la totalidad o parte de la reclamación. Roldan Flores v. M. Cuebas et al., 199 DPR 664, 676 (2018).

Por su parte, la parte promovida por una moción de sentencia sumaria debe demostrar que existe controversia en cuanto a algún hecho material que sea constitutivo de la causa de acción del demandante. Oriental Bank v. Perapi et al., 192 DPR 7, 25-26 (2014). Así, la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria en su contra debe controvertir la prueba presentada y no cruzarse de brazos. ELA v. Cole, 164 DPR 608, 626 (2005). No puede descansar en meras afirmaciones contenidas en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva, sino que está obligada a presentar contradecларaciones juradas y/o contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. Roldán Flores v. M. Cuebas et al., *supra*, pág. 677; Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 214-215 (2010).

Según las directrices pautadas por nuestro más Alto Foro, una vez se presenta la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, el tribunal deberá: (1) analizar todos los documentos incluidos en ambas mociones y aquellos que obren en el expediente del tribunal; y (2) determinar si la parte

opositora controvertió algún hecho material o si hay alegaciones en la demanda que no han sido refutadas en forma alguna por los documentos.

Abrams Rivera v. ELA, DTOP y otros, 178 DPR 914, 932 (2010).

Al examinar la procedencia de una moción que solicita disponer de un caso sumariamente, el tribunal no tiene que sopesar la evidencia y determinar la veracidad de la materia, sino que su función estriba en determinar la existencia o no de una controversia genuina, la cual amerite ser dilucidada en un juicio plenario. JADM v. Centro Comercial Plaza Carolina, 132 DPR 785, 802-803 (1983). Además de que “[t]oda inferencia razonable que se realice a base de los hechos y documentos presentados, en apoyo y en oposición a la solicitud de que se dicte sentencia sumariamente, debe tomarse desde el punto de vista más favorable al que se opone a ésta”. ELA v. Cole, 164 DPR 608, 626 (2005) (énfasis suplido).

En el caso de revisar la determinación del TPI respecto a una sentencia sumaria, este Foro apelativo se encuentra en la misma posición que el foro de instancia para evaluar su procedencia. Rivera Matos et al. v. Triple-S et al., 204 DPR 1010, 1025 (2020); Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 118 (2015). La revisión que realice el foro apelativo deberá ser *de novo* y estará limitada a solamente adjudicar los documentos presentados en el foro apelado. Vera v. Bravo, 161 DPR 308, 335 (2004). De modo que las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. Íd. En adición a esta limitación, se ha aclarado que al foro apelativo le está vedado adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa, porque dicha tarea le corresponde al foro de primera instancia. Vera v. Dr. Bravo, *supra*, págs. 334-335.

En Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, nuestro más Alto Foro delimitó los pasos del proceso a seguir para la revisión de la sentencia sumaria por parte de este foro revisor, el cual consiste de: (1) examinar *de novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario; (2) revisar que

tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, *supra*; (3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles son incontrovertibles; (4) y, de encontrar que los hechos materiales realmente son incontrovertidos, debe proceder a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho a la controversia. Íd., págs. 118-119.

#### **B.**

Las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico fueron enmendadas con el propósito de agilizar el manejo de los casos en el trámite judicial. Véase, Exposición de Motivos de la Ley Núm. 220-2009. Así pues, a los fines de evitar dilaciones innecesarias e injustificadas en la tramitación de los pleitos, se contempló otorgar discreción a los tribunales para que, en determinadas circunstancias, puedan reducir o alargar algunos de los términos que disponen las reglas procesales. Al ejercitar tal discreción, los tribunales siempre deben procurar un justo balance entre la aspiración de promover de forma rápida la tramitación de los casos ante su consideración y la firme política judicial de que estos sean atendidos y resueltos en sus méritos. Regla 1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.1; Pereira Suarez v. Jta. Dir. Cond., 182 DPR 485, 528 (2011); Datiz v. Hospital Episcopal San Lucas, 163 DPR 10, 19 (2004); Ghiglioti v. ASA, 149 DPR 902, 915 (1999).

En el ejercicio de tal discreción, los tribunales deben procurar inclinar la balanza en favor del derecho de todo litigante a que sus alegaciones sean atendidas, puesto que una de las misiones más importantes de nuestro andamiaje procesal, así como el de nuestro esquema adjudicativo, es lograr salvaguardar el derecho de toda parte a tener su día en corte y ser oído como mandata la garantía constitucional sobre el debido proceso

de Ley. Meléndez González v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 138 (2015); Maldonado v. Secretario de Recursos Naturales, 113 DPR 494, 497 (1983).

Cónsono con este propósito, la Regla 6.6 de Procedimiento Civil, *supra*, establece las normas que se deben seguir cuando se presenta una solicitud de prórroga. En específico, la norma procesal dispone como sigue:

Toda solicitud de prórroga deberá acreditar ***la existencia de justa causa con explicaciones concretas debidamente fundamentadas. Cualquier solicitud de prórroga deberá presentarse antes de expirar el plazo cuya prórroga se solicita y hacerse conforme lo establece la Regla 68.2.*** El término de la prórroga comenzará a transcurrir al día siguiente del vencimiento del plazo cuya prórroga se solicita. 32 LPRA Ap. V, R. 6.6 (énfasis suplido).

A su vez, la Regla 68.2 de dicho cuerpo reglamentario provee para la reducción o prórroga de términos, concede al adjudicador un margen de discreción para poder alargar o acortar algunos de los términos dispuestos en las Reglas. 32 LPRA Ap. V, R. 68.2. Su propósito es agilizar la tramitación de los asuntos litigiosos, sin obviar el derecho de las partes a tener su día en corte y ser oídos. En particular, la norma procesal establece lo siguiente:

Cuando por estas reglas, por una notificación dada en virtud de sus disposiciones, o por una orden del tribunal se requiera o permita la realización de un acto ***en o dentro de un plazo especificado, el tribunal podrá, por justa causa, en cualquier momento y en el ejercicio de su discreción:*** (1) previa moción o notificación, o sin ellas, que se prorrogue o acorte el término si así se solicita antes de expirar el término originalmente prescrito o según prorrogado por orden anterior, ***o (2) en virtud de moción presentada después de haber expirado el plazo especificado, permitir que el acto se realice si la omisión se debió a justa causa,*** pero no podrá prorrogar o reducir el plazo para actuar bajo las disposiciones de las Reglas 43.1, 44.1, 47, 48.2, 48.4, 49.2 y 52.2, salvo lo dispuesto en las mismas bajo las condiciones en ellas prescritas. Íd. (énfasis suplido).

Del propio texto de la Regla surge claramente que la discreción otorgada al Tribunal para alargar o acortar un término no es absoluta y está sujeta a la ocurrencia de los supuestos establecidos en la norma procesal. El Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo la oportunidad de expresarse en torno a la discreción conferida a los tribunales, en virtud de la Regla 68.2 de Procedimiento Civil, *supra*, en Banco Metropolitano v. Berríos, 110 DPR 721, 723 (1981). En la referida Opinión, el Máximo Foro expuso que la

discreción del juez debe estar sustentada en una razón bien fundada. En particular, expresó que la discreción judicial se debe circunscribir a determinar si medió justa causa o negligencia excusable en el incumplimiento del término. Véase también, Rivera v. Sucn. Pérez, 165 DPR 228, 239 (2005).

La discreción judicial que otorga la Regla 68.2 de Procedimiento Civil, *supra*, debe encontrar su apoyo en la razonabilidad. A su vez, debe estar cimentada en un sentido llano y sin ambages de justicia. A fin de cuentas, la discreción es “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. Citibank v. ACBI, 200 DPR 724, 735 (2018); García v. Padró, 165 DPR 324, 334-335 (2005).

Después de todo, no podemos olvidar que la discreción no implica la potestad de actuar arbitrariamente en una u otra forma haciendo abstracción de la ley y del resto del derecho. Negrón v. Srio de Justicia, 154 DPR 79, 91 (2001).

### C.

Para que una evidencia sea admisible debe cumplir con los requisitos que establecen las Reglas de Evidencia. Como primer requisito, toda evidencia, incluyendo la electrónica, debe satisfacer el requisito de pertinencia. Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC, 205 DPR 796, 811 (2020). La Regla 401 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 401, establece que *evidencia pertinente* es aquella evidencia que “tiende a hacer la existencia de un hecho, que tiene consecuencias para la adjudicación de la acción, más probable o menos probable de lo que sería sin tal evidencia... incluye[ndo] la evidencia que sirva para impugnar o sostener la credibilidad de una persona testigo o declarante”. La evidencia pertinente es admisible, excepto cuando se disponga lo contrario por imperativo constitucional, por disposición de ley o por las mismas reglas evidenciarías. 32 LPRA Ap. VI, R. 402. En cambio, la evidencia que no sea pertinente es inadmisibile. Íd.

Una vez se establece que la evidencia propuesta es pertinente, esta tiene que cumplir con el requisito de autenticación. Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC, *supra*, pág. 811. Explica el profesor Chiesa que autenticación es “establecer que lo que el proponente sostiene que la evidencia es, efectivamente lo es”. Este requisito aplica a toda prueba que no sea “testimonio en vivo”. Se trata del elemento descrito como la *mismidad*. E.L. Chiesa, Tratado de Derecho Probatorio, San Juan, Pub. J.T.S., Tomo. II, 2005, pág. 908.

La Regla 901 de las Reglas de Evidencia dispone que “[e]l requisito de autenticación o identificación como una condición previa a la admisibilidad se satisface con la presentación de evidencia suficiente para sostener una determinación de que la materia en cuestión es lo que la persona proponente sostiene”. 32 LPRa Ap. IV, R. 901. El Tribunal Supremo ha explicado que la autenticación o identificación es una condición de hecho que es necesario establecer para demostrar la pertinencia de la evidencia real demostrativa que se ofrece en evidencia. Pueblo v. Bianchi Álvarez, 117 DPR 484, 492-493 (1986). Una vez sea debidamente autenticada, la evidencia será admisible, salvo que el tribunal la excluya al amparo de la Regla 403 de Evidencia, 32 LPRa Ap. VI, R. 403, o que opere alguna regla de exclusión de derecho probatorio. Ahora bien, la decisión sobre cuánto valor probatorio se debe otorgar a la evidencia admitida es una posterior y aparte que no debe confundirse con el análisis de autenticación. Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC, *supra*, pág. 803. La Regla 901 de Evidencia dispone una lista de ejemplos, no taxativa, mediante los cuales se puede autenticar evidencia.

Por su parte, la Regla 902 de Evidencia establece ciertas instancias en las que no se requiere prueba extrínseca previa a la admisibilidad. En lo pertinente, dispone que:

No se requerirá evidencia extrínseca de autenticación como condición previa a la admisibilidad de:

A. *Documentos reconocidos*



Documentos acompañados de un certificado de reconocimiento o de prueba, si el certificado cumple con los requisitos pertinentes en ley relativos a certificaciones, particularmente con las disposiciones sobre derecho notarial. 32 LPRA Ap. VI, R. 902.

Así pues, las Reglas de Evidencia definen prueba de referencia como “una declaración aparte de la que hace el declarante al declarar en el juicio o vista para probar la verdad de lo aseverado.” 32 LPRA Ap. VI, R. 801; véase, Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz, 132 DPR 249, 257 (1992). La prueba de referencia no es admisible, salvo que por ley se disponga otra cosa. 32 LPRA Ap. VI, R. 804. Esta norma general de exclusión de la prueba de referencia está fundada en razones de falta de confiabilidad. Una declaración constitutiva de prueba de referencia presenta cuatro áreas de riesgo: (1) narración del evento (debe presumirse que el lenguaje utilizado refleja fielmente la percepción del declarante), (2) percepción del evento (debe presumirse que el evento ha sido claramente percibido y correctamente interpretado); (3) recuerdo del evento (debe presumirse que la memoria del declarante es fiel a lo observado); y (4) sinceridad del declarante (debe presumirse que el declarante desea decir la verdad). Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz, *supra*, pág. 259; véase además, Nieves López v. Rexach Bonet, 124 DPR 427, 433 (1989).

Esta regla de exclusión está esencialmente fundada en el hecho de que la misma no ofrece garantías circunstanciales de confiabilidad y exactitud. P.N.P. v. Rodríguez Estrada, 123 DPR 1, 34 (1988). El profesor Chiesa señala que la razón que motiva la regla general de exclusión de prueba de referencia es la falta de confiabilidad de la misma y su dudoso valor probatorio, puesto que de ordinario una declaración que constituye prueba de referencia no tiene las garantías de confiabilidad que se produce mediante un testimonio en corte. Un testimonio en corte se hace bajo juramento, frente a la parte perjudicada por la declaración, frente al juzgador que ha de aquilatar su valor probatorio y está sujeta al conainterrogatorio de las partes que tengan a bien hacerlo. E.L. Chiesa,

Tratado de Derecho Probatorio (Reglas de Evidencia de Puerto Rico y Federales), República Dominicana, Pubs. J.T.S., Tomo II, págs. 616 y 617.

No obstante, esta regla de exclusión no es absoluta. Nuestro derecho probatorio incorpora excepciones que han sido establecidas a base de razones circunstanciales que abonan a la confiabilidad o probabilidad de veracidad, así como por razones de necesidad. Véase, 32 LPRA Ap. IV, RR. 802-807.

#### D.

Sabido es que la Ley Núm. 2, *supra*, instituye un procedimiento sumario de adjudicación de pleitos laborales dirigidos a la rápida consideración y adjudicación de aquellas reclamaciones de empleados contra sus patronos relativos a salarios, beneficios y derechos laborales. De ahí que se le imponga una carga procesal más onerosa a la parte con mayores medios económicos, el patrono. Rivera v. Insular Wire Products Corp., 140 DPR 912, 924 (1996).

Así pues, el legislador implantó la política pública estatal de proteger el empleo y desalentar los despidos sin justa causa. A fin de lograr la consecución de dichos propósitos, el estatuto establece: (1) términos cortos para presentar la contestación de la querrela o demanda; (2) criterios para conceder una sola prórroga para la contestación de la querrela o demanda; (3) un mecanismo para diligenciar el emplazamiento del patrono; (4) el proceso para presentar defensas y objeciones; (5) límites a la utilización de los mecanismos de descubrimiento de prueba; (6) la aplicabilidad limitada de las Reglas de Procedimiento Civil en todo aquello que no esté en conflicto con el procedimiento sumario; (7) que ninguna de las partes pueda someter más de un interrogatorio o deposición, ni está autorizado a tomar una deposición a la otra parte después de haber sometido un interrogatorio ni viceversa, excepto cuando concurren circunstancias excepcionales; y (8) la obligación de los tribunales de emitir sentencia en rebeldía cuando el patrono incumple con el término para

contestar la querrela o demanda. 32 LPRA sec. 3120; véase, Vizcarrondo v. MVM, Inc. et al., 174 DPR 921, 929 (2008).

#### E.

En nuestro sistema jurídico el contrato de servicios que concretiza una relación obrero-patronal se constituye como el medio principal de sustento para los empleados y sus dependientes. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374 (2001). Debido a ello, existe un interés estatal apremiante para reglamentar las relaciones obrero-patronales, de forma tal que las mismas se enmarquen en una política pública enfocada en salvaguardar los derechos de los trabajadores. Íd. De conformidad con lo anterior, se incorporó en la Ley Núm. 80-1976, *supra*, el requisito de “justa causa” como medida limitativa en toda causa de acción por despido. Por tanto, nuestra jurisprudencia ha establecido que este estatuto siempre debe ser interpretado de la forma más liberal y favorable al empleado. Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001).

Así pues, “todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de clase alguna, contratado **sin tiempo determinado**, y que fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, en adición al sueldo que hubiere devengado, el salario correspondiente a un mes por concepto de indemnización, conocida ésta como la indemnización básica, y una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio”. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 375 (énfasis suplido). Para ser acreedor del remedio y de los beneficios que instituye la Ley Núm. 80, *supra*, el empleado separado de su cargo debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) la existencia de una relación obrero-patronal remunerada; (2) que el empleado haya sido contratado por tiempo indeterminado;<sup>19</sup> y (3) que el empleado haya sido despedido sin que medie

---

<sup>19</sup> Aunque se ha establecido que la protección que ofrece la Ley sí es aplicable a aquellos empleados que han sido contratados por tiempo determinado si se probare que el contrato aparenta ser por tiempo indeterminado *bona fide*. Además, serían aplicables los remedios dispuestos en el estatuto si existiera evidencia que tienda a demostrar hacia la creación de una expectativa de continuidad en el empleo. 29 LPRA sec. 185a.

justa causa. C. Zeno Santiago y otros, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Puerto Rico, Publicaciones JTS, 2003, T. I, pág. 98.

Nótese que nuestro ordenamiento jurídico cobija el poder de dirección empresarial, al reconocerles a los patronos el derecho de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 377. Sobre el particular, cabe destacar que las circunstancias que contempla el estatuto en cuanto a lo que se entiende como causa que justifique el despido no son taxativas y que constituye justa causa para el despido aquella que está vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001).

En el caso de Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 DPR 113, 120 (1948), nuestro más Alto Foro expresó lo siguiente:

En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir con los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido. Íd.

#### F.

Es norma reiterada en nuestra jurisdicción que una persona con algún impedimento o discapacidad tiene dos (2) remedios legales contra actuaciones discriminatorias por parte de su patrono: un remedio bajo la legislación estatal y otro bajo la ley federal. Rivera Flores v. Cía. ABC, 138 DPR 1, 5 (1995). El remedio federal se encuentra estatuido en la Ley ADA, *supra*, mientras que el remedio estatal lo establece la Ley Núm. 44, *supra*.

La Ley ADA fue aprobada con el objetivo de establecer una prohibición a toda entidad de incurrir en conducta discriminatoria contra individuos, a base de la existencia de algún impedimento. Esta prohibición se extiende a evaluaciones de candidatos cualificados para un puesto, reclutamiento, ascensos, despidos, compensaciones, adiestramientos y términos, condiciones y privilegios inherentes al empleo. Íd. Además de lo

anterior, el concepto de discrimen, para propósitos de la Ley ADA, incluye las siguientes situaciones:

- (1) limitar, segregar o clasificar a un empleado o candidato a empleado en alguna forma que afecte adversamente las oportunidades que tenga dicho empleado o candidato debido a su discapacidad;
- (2) participar en una relación contractual o acuerdo que afecte a algún empleado o candidato por su impedimento;
- (3) utilizar estándares o métodos de administración cuyo efecto sea discriminar por razón de impedimento o que perpetúe el discrimen por parte de otros quienes también se encuentren en posiciones administrativas. 42 U.S.C. sec. 12112(b).

De otra parte, el concepto de discrimen también se extiende, entre otras circunstancias, a la ausencia de acomodo razonable de un empleado o la denegatoria de empleo debido a que ello requeriría acomodo razonable. Íd. El acomodo razonable a beneficio de un empleado por razón de su impedimento puede implicar el realizar modificaciones a las instalaciones del patrono, adquisición de equipo, modificación de horarios, ajustes en evaluaciones, entre otras medidas. 42 USC sec. 12111(9).

De forma análoga, en nuestra jurisdicción se aprobó la Ley 44 con el objetivo de garantizar que toda persona con alguna discapacidad física, mental o sensorial sea tratada de forma equitativa y no discriminatoria en el campo laboral. Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, 175 DPR 668, 683 (2009); Ríos v. Cidra Manufacturing, 145 DPR 746, 749 (1998). En el año 1991, dicha Ley fue enmendada para atemperar sus disposiciones a las de la Ley ADA.

El Artículo 5 de la Ley Núm. 44 establece una clara prohibición, aplicable a toda institución pública como empresa privada, de ejercer, poner en vigor o utilizar procedimientos o prácticas discriminatorias en el empleo contra alguna persona con algún impedimento físico, mental o sensorial “por el mero hecho de tal impedimento”. 1 LPRA sec. 505; Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, *supra*, pág. 684. Dicha prohibición “incluye el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad,

participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo”. 1 LPRA sec. 505.

Por consiguiente, la Ley Núm. 44 establece que todo patrono está obligado a tomar medidas afirmativas que logren viabilizar la participación e integración adecuada de una persona con impedimentos en su lugar de empleo mediante medidas de acomodo razonable. 1 LPRA sec. 507a.<sup>20</sup> Para efectos de la Ley Núm. 44, el acomodo razonable se define como “el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona calificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional”. 1 LPRA sec. 501 (b). Asimismo, el acomodo razonable abarca ajustes en el área de trabajo y facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, la contratación de asistentes, lectores o intérpretes y cualquier otra acción que procure y facilite el ajuste en el trabajo a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales. Íd. Estas medidas, llevadas a cabo a través de acomodos razonables en el lugar de trabajo, procuran asegurar que las personas con impedimentos que sean calificadas para trabajar al máximo de su productividad en su lugar de trabajo. 1 LPRA sec. 507a. Únicamente se exceptuará al patrono de cumplir con este requisito cuando pueda demostrar que tal acomodo conllevará un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. Íd.; Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia, *supra*, pág. 685. De conformidad con la Ley Núm. 44, solamente se podrán imponer requisitos o condiciones excluyentes a base de impedimentos físicos, mentales o sensoriales cuando estos requisitos estén directamente relacionados con la actividad o función a llevarse a cabo. 1 LPRA sec. 503.

Debido a que en las disposiciones de la Ley Núm. 44 se incorporaron los remedios y procedimientos establecidos en la Ley Núm.

---

<sup>20</sup> Ello es de aplicación al Gobierno de Puerto Rico, sus agencias e instrumentalidades, corporaciones públicas o cuasi públicas, municipios y aquellas empresas privadas mencionadas en la sección 509 del estatuto y que empleen veinticinco (25) o más personas, y aquellas que empleen quince (15) personas o más a partir del 26 de julio de 1994, independientemente de si reciben o no recursos económicos estatales. Rivera Flores v. Cía. ABC, 138 DPR 1, 5 (1995).

100, *supra*, una acción al amparo de la Ley 44 puede tramitarse por la vía judicial al instarse una acción civil ordinaria o mediante el procedimiento de querrela que establece la Ley Núm. 100, *supra*, que debe ventilarse ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos. Rivera Flores v. Cía. ABC, *supra*. Así, bajo la Ley Núm. 44 no es necesario que un empleado agote remedios administrativos antes de acudir al foro judicial. Íd.

Ahora bien, lo anterior se distingue de los requisitos para instar una acción judicial bajo la Ley ADA. Bajo dicho estatuto, se requiere primeramente presentar una reclamación por la vía administrativa antes de instar una acción judicial. Rivera Flores v. Cía. ABC, *supra*, págs. 5-6. En particular, la Ley ADA exige, al igual que una acción bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (*Civil Rights Act of 1964*) que, antes de instar una acción judicial, debe acudirse ante la *Equal Employment Discrimination Commission* (EEOC) para ventilar el reclamo, pues dicha agencia tiene facultades para conceder remedios en reclamaciones de discriminación por razón de impedimento. 42 U.S.C. secs. 12117, 2000e-4, 2000e-5, 2000e-6, 2000e-8 y 2000e-9; Rivera Flores v. Cía. ABC, *supra*; Loubriel v. Fondo del Seguro del Estado, 694 F.3d 139, 142 (1er Cir. 2012).<sup>21</sup> No es hasta que el reclamante agote estos remedios y reciba del EEOC un permiso para demandar o *right to sue notice*, que puede entablar una acción judicial contra su patrono bajo el aludido estatuto. Loubriel v. Fondo del Seguro del Estado, *supra*; Pérez Cordero v. Wal-Mart PR, Inc., 235 F. Supp. 2d 95, 99-100 (Dist. P.R. 2002); Cintrón-García v. Supermercados Econo, Inc., 818 F. Supp. 2d 500, 506-507 (Dist. P.R. 2011).

La Ley ADA define impedimento como:

<sup>21</sup> En Loubriel v. Fondo del Seguro del Estado, 694 F. 3d 139, 142 (1er Cir. 2012), la Corte de Apelaciones del Primer Circuito expresó lo siguiente: "Although the plaintiff's discrimination claim is brought under the ADA, it is nonetheless governed by the procedural requirements of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. §§ 2000e-5 to -9. [...] One of these requirements contemplates that, upon a claimant's exhaustion of administrative remedies, the EEOC will inform the claimant that she has 90 days within which to bring a civil action. This notification is commonly termed a right-to-sue notice. If the claimant does not bring suit within the prescribed 90-day period, the action is time-barred." (Citas omitidas).

(1) Disability

The term “disability” means, with respect to an individual—

- (A) a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities of such individual;
- (B) a record of such an impairment; or
- (C) being regarded as having such an impairment (as described in paragraph (3)).

(2) Major life activities

(A) In general

For purposes of paragraph (1), major life activities include, but are not limited to, caring for oneself, performing manual tasks, seeing, hearing, eating, sleeping, walking, standing, lifting, bending, speaking, breathing, learning, reading, concentrating, thinking, communicating, and working.

(B) Major bodily functions

For purposes of paragraph (1), a major life activity also includes the operation of a major bodily function, including but not limited to, functions of the immune system, normal cell growth, digestive, bowel, bladder, neurological, brain, respiratory, circulatory, endocrine, and reproductive functions.

(3) Regarded as having such an impairment

(4) Rules of construction regarding the definition of disability

The definition of “disability” in paragraph (1) shall be construed in accordance with the following:

- (A) The definition of disability in this chapter shall be construed in favor of broad coverage of individuals under this chapter, to the maximum extent permitted by the terms of this chapter.
- (B) The term “substantially limits” shall be interpreted consistently with the findings and purposes of the ADA Amendments Act of 2008.
- (C) An impairment that substantially limits one major life activity need not limit other major life activities in order to be considered a disability.
- (D) An impairment that is episodic or in remission is a disability if it would substantially limit a major life activity when active. 42 U.S.C. sec. 12102.



Por su parte, las guías interpretativas del EEOC, 29 CFR sec. 1630.2, establecen lo siguiente:

(h) *Physical or mental impairment means -*

- (1) Any physiological disorder or condition, cosmetic disfigurement, or anatomical loss affecting one or more body systems, such as neurological, musculoskeletal, special sense organs, respiratory (including speech organs), cardiovascular, reproductive, digestive, genitourinary, immune, circulatory, hemic, lymphatic, skin, and endocrine; or
- (2) Any mental or psychological disorder, such as an intellectual disability (formerly termed "mental retardation"), organic brain syndrome, emotional or mental illness, and specific learning disabilities.

(i) *Major life activities -*

- (1) *In general.* Major life activities include, but are not limited to:
  - (i) Caring for oneself, performing manual tasks, seeing, hearing, eating, sleeping, walking, standing, sitting, reaching, lifting, bending, speaking, breathing, learning, reading, concentrating, thinking, communicating, interacting with others, and working; and
  - (ii) The operation of a major bodily function, including functions of the immune system, special sense organs and skin; normal cell growth; and digestive, genitourinary, bowel, bladder, neurological, brain, respiratory, circulatory, cardiovascular, endocrine, hemic, lymphatic, musculoskeletal, and reproductive functions. The operation of a major bodily function includes the operation of an individual organ within a body system.

(j) *Substantially limits -*

- (1) *Rules of construction.* The following rules of construction apply when determining whether an impairment substantially limits an individual in a major life activity:
  - (i) The term "substantially limits" shall be construed broadly in favor of expansive coverage, to the maximum extent permitted by the terms of the ADA. "Substantially limits" is not meant to be a demanding standard.

[...]

(4) *Condition, manner, or duration -*

- (i) At all times taking into account the principles in paragraphs (j)(1)(i) through (ix) of this section, in determining whether an individual is substantially limited in a major life activity, it may be useful in appropriate cases to consider, as compared to most people in the general population, the condition under which

the individual performs the major life activity; the manner in which the individual performs the major life activity; and/or the duration of time it takes the individual to perform the major life activity, or for which the individual can perform the major life activity.

- (ii) Consideration of facts such as condition, manner, or duration may include, among other things, consideration of the difficulty, effort, or time required to perform a major life activity; pain experienced when performing a major life activity; the length of time a major life activity can be performed; and/or the way an impairment affects the operation of a major bodily function. In addition, the non-ameliorative effects of mitigating measures, such as negative side effects of medication or burdens associated with following a particular treatment regimen, may be considered when determining whether an individual's impairment substantially limits a major life activity.

[...]

- (1) *In general.* An individual has a record of a disability if the individual has a history of, or has been misclassified as having, a mental or physical impairment that substantially limits one or more major life activities.

[...]

- (3) *Reasonable accommodation.* An individual with a record of a substantially limiting impairment may be entitled, absent undue hardship, to a reasonable accommodation if needed and related to the past disability. For example, an employee with an impairment that previously limited, but no longer substantially limits, a major life activity may need leave or a schedule change to permit him or her to attend follow-up or "monitoring" appointments with a health care provider.

(l) *"Is regarded as having such an impairment."* The following principles apply under the "regarded as" prong of the definition of disability (paragraph (g)(1)(iii) of this section) above:

- (1) Except as provided in § 1630.15(f), an individual is "regarded as having such an impairment" if the individual is subjected to a prohibited action because of an actual or perceived physical or mental impairment, whether or not that impairment substantially limits, or is perceived to substantially limit, a major life activity. Prohibited actions include but are not limited to refusal to hire, demotion, placement on involuntary leave, termination, exclusion for failure to meet a qualification standard, harassment, or denial of any other term, condition, or privilege of employment.

Por su parte, el Artículo 1 (d) de la Ley Núm. 44 define persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales de la siguiente forma:

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 aún cuando no lo tiene.**

Para los propósitos de esta ley se considerará como impedimento sensorial aquel que afecte sustancialmente, la audición, visión, tacto, olfato y el habla.

Se considerará también la obesidad mórbida cuando dicha condición limita sustancialmente a una persona en una o más actividades principales de la vida, personas cuyo peso sobrepasa en un cien por ciento (100%) el peso saludable y recomendable por la comunidad médica en general. 1 LPRA sec. 501.

Mientras que el inciso (e) define persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas como “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”. 1 LPRA sec. 501.

Por otro lado, el Artículo 14 señala cómo debe interpretarse esta Ley. El mismo dispone que:

Esta ley debe ser interpretada de la forma más beneficiosa para las personas con impedimentos. 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”.** 1 LPRA sec. 512 (énfasis suplido).

Señala nuestro más Alto Foro que para recibir los beneficios de esta ley, es necesario desfilir prueba en juicio, para resolver cualquier

controversia que existe en torno a la magnitud de la limitación sensorial del peticionario al igual que la controversia existente sobre las alternativas que pueden considerarse para que el peticionario pueda regresar a trabajar con el patrono en alguna labor que no le afecte su condición. Ríos v. Cidra Mfg. Oper. of P.R., 145 DPR 746, 751 (1998).

De otra parte, la Ley ADA, *supra*, 42 USC sec. 12112(b)(4) identifica como practica discriminatoria excluir o impedir que una persona cualificada obtenga beneficios por su relación o asociación con una persona con impedimentos. La sección 1630.8 de la Parte 1630, sobre las Guías Interpretativa de la Ley ADA, en lo pertinente, subraya:

This provision is intended to protect any qualified individual, whether or not that individual has a disability, from discrimination because that person is known to have an association or relationship with an individual who has a known disability. This protection is not limited to those who have a familial relationship with an individual with a disability.

To illustrate the scope of this provision, assume that a qualified applicant without a disability applies for a job and discloses to the employer that his or her spouse has a disability. The employer thereupon declines to hire the applicant because the employer believes that the applicant would have to miss work or frequently leave work early in order to care for the spouse.

Such a refusal to hire would be prohibited by this provision. Similarly, this provision would prohibit an employer from discharging an employee because the employee does volunteer work with people who have AIDS, and the employer fears that the employee may contract the disease.

This provision also applies to other benefits and privileges of employment. For example, an employer that provides health insurance benefits to its employees for their dependents may not reduce the level of those benefits to an employee simply because that employee has a dependent with a disability. This is true even if the provision of such benefits would result in increased health insurance costs for the employer.

It should be noted, however, that an employer need not provide the applicant or employee without a disability with a reasonable accommodation because that duty only applies to qualified applicants or employees with disabilities. **Thus, for example, an employee would not be entitled to a modified work schedule as an accommodation to enable the employee to care for a spouse with a disability.**

Es decir, el patrono solo estará obligado a proveer acomodados a sus empleados con impedimentos. No estará obligado a ajustar los horarios ni proveerle concesiones especiales a un empleado que tenga un familiar o

sostenga una relación con una persona con impedimentos. Lo que no puede hacer el patrono es negarse o contratar a una persona o excluir de beneficios o privilegios a un empleado por su asociación con una persona con impedimentos, porque dicha acción sí constituirá discrimen por asociación.

### G.

El Artículo II, de la Sección 1 de la Constitución de Puerto Rico dispone que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana”. Art. II, sec. 1, Const. PR. LPRA. Tomo I. En el ámbito del derecho privado, la ley que extiende estos principios al contexto laboral es la Ley Núm. 100, *supra*. Esta legislación incorpora el lenguaje constitucional y establece responsabilidad civil para aquellos patronos privados que discriminen en el reclutamiento o en el empleo al crear una causa de acción de daños y perjuicios para el empleado discriminado. Díaz v. Windham Hotel Corp., *supra*, pág. 381.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 100, establece que:

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su estatus de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante de empleo.

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

- (1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000.00), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500.00), e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000.00), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

[...]

El tribunal, en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate. 29 LPRA sec. 146

Por otro lado, el Artículo 6.2 de la Ley Núm. 4-2017, establece que, para asegurar interpretaciones consistentes, se utilizarán como guía aquello dispuesto tanto en la legislación y reglamentación federal como en la interpretación judicial federal de aquellas cortes con jurisdicción para adjudicar controversias en Puerto Rico. 29 LPRA sec. 123a. En virtud de dicho artículo, se incorporó, entre otras cosas, el estándar probatorio desarrollado por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 US 792 (1973), para adjudicar reclamos al amparo de legislación que prohíbe el discrimen como el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, 42 USC sec. 2000e *et seq.* Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Guías para la Interpretación Laboral de la Legislación de Puerto Rico (1era ed. 2019). Por consiguiente, se eliminó el primer párrafo de Artículo 3 de la Ley Núm. 100 ya que el mismo establecía “una presunción controvertible a favor del empleado que alegaba una violación de ley cuando el acto hubiera sido realizado sin justa causa”, resultando ello en la transferencia del peso de la prueba hacia el demandado. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra*; Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc., 208 DPR 964, 988-989 (2022). Actualmente, bajo la doctrina establecida

en McDonnell Douglas Corp. v. Green, *supra*, el peso de convencer al juzgador siempre recae en la parte promovente de la acción. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra*.

El empleado que alega discriminación por edad debe establecer un caso *prima facie* de discriminación en su contra. Para ello debe “probar unos elementos claves que siembren en la mente del juzgador de hechos la inferencia de que la persona: (1) pertenece a la clase protegida por la legislación; (2) está cualificada para el puesto; (3) fue objeto de una acción adversa; y (4) se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido”. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra*, págs. 158; Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc., *supra*, págs. 989-990. “Una vez se ha establecido el caso *prima facie* de discriminación, le corresponde al patrono demostrar que hay una explicación razonable para la acción adversa en contra del reclamante o que no existe ánimo discriminatorio”. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra*; Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc., *supra*, pág. 990. Así pues, “la parte demandante deberá refutar la explicación razonable ofrecida por el patrono como cualquier controversia que se tramita en los tribunales. Es decir, la parte demandante deberá hacer ver que la razón ofrecida es en realidad un subterfugio o pretexto para justificar la acción adversa”. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, supra; Joy Goncalves v. Plymouth County Sheriff's Department, 659 F.3d 101, 105 (1st Cir. 2011).

### III.

En su primer señalamiento de error, la Apelante sostiene que el TPI incidió al extender el término para que los Apelados presentaran sus respectivas mociones dispositivas, luego de que se decretara como fecha de cierre del descubrimiento de prueba el 3 de mayo de 2021. Sobre este particular, sostiene que el tribunal *a quo* se excedió al conceder una prórroga fuera del término de treinta (30) días dispuesto por la Regla 36.1, *supra*, para la presentación de una moción de sentencia sumaria y en

contravención con la Regla 6.6 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 6.6. A su vez, alega que el foro de instancia incidió al no permitir que la señora Asencio Plaza presentara su oposición a la solicitud de extensión de término que sometieron los Apelados, conforme lo establece la Regla 8.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 8.4. Entiende que la actuación del tribunal primario fue una arbitraria, además de constituir un abuso de su discreción. No tiene razón.

Tal y como señaló la Apelante en su recurso, el foro de instancia fijó para el 3 de mayo de 2021, el cierre del descubrimiento de prueba.<sup>22</sup> Es a partir de ese momento, que comenzaba el plazo de treinta (30) días para que los Apelados presentaran sus respectivas mociones dispositivas, conforme lo dispone la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*. Es decir, los Apelados tenían hasta el 2 de junio de 2021, para presentar sus peticiones de sentencia sumaria.

No obstante, surge del expediente electrónico del caso que las partes sostuvieron una conferencia telefónica el 12 de mayo de 2021, en la que acordaron solicitar una extensión del término para presentar las mociones dispositivas, entre otros asuntos. Los acuerdos de la reunión fueron recogidos por Monsanto en un borrador de moción conjunta que envió a las demás partes por conducto de sus representantes legales, a través de sus respectivos correos electrónicos desde el 21 de mayo de 2021, para que éstas emitieran su aprobación.

Sin embargo, no fue hasta **el 17 de junio de 2021**, que la parte apelante envió sus comentarios.<sup>23</sup> Es decir, la señora Asencio Plaza emitió su respuesta al borrador de la moción conjunta sobre extensión de términos, después de la fecha límite que los Apelados tenían para someter las mociones dispositivas. En su contestación, la Apelante tuvo reparo para la conversión del proceso sumario en uno ordinario, pero nada dijo sobre la solicitud de extensión de los términos que acordaron para presentar las

---

<sup>22</sup> Véase, Exhibit V pág. 71 del Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>23</sup> Véase, Exhibit VI, Anejo 3 pág. 103 del Apéndice del Recurso de Apelación.



mociones dispositivas.<sup>24</sup> De hecho, en el correo electrónico cursado por su representante legal, la Apelante reconoció las conversaciones sobre la presentación de mociones dispositivas al expresar lo siguiente:

***De otra parte y perdonen mi desconocimiento pero no entiendo el porqué [sic] el cambio a ordinario si solo falta el pt, ss y juicio. Asumo no imputaran a esta parte la radicación al comienzo en el tribunal de distrito federal ni la Pandemia ni el cambia de jueces.***

***Entendemos que lo que queda se puede ver sumario o ahi [sic] algun [sic] problema. Si se cambia a ordinario se debe terminar lo pendiente del descubrimiento y enviar lo solicitado. Por lo demas [sic] no vemos ningún otro asunto.***<sup>25</sup>

De lo anterior, se desprende que las partes de epígrafe habían conversado sobre la solicitud que se aprestarían presentar ante el foro apelado para la extensión del término para presentar las correspondientes mociones de sentencia sumaria. Igualmente, podemos concluir que la solicitud tardía para extender dicho plazo se debió, únicamente, a la respuesta atrasada de la señora Asencio Plaza que fue cursada el 17 de junio de 2021. La prueba de ello no sólo consta en el expediente apelativo ante nuestra consideración, sino que también se presentó ante el foro primario mediante la moción conjunta presentada por los Apelados y fue discutido ampliamente durante la Conferencia sobre el Estado de los Procedimientos celebrada el 30 de junio de 2021.<sup>26</sup>

Además, debemos destacar que, mediante la presentación de la “**Querella**”, la señora Asencio Plaza se acogió al procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2, *supra*. Conocido es que el propósito de dicho estatuto es aligerar el trámite de las causas que se presentan a su amparo y no permitir que **el patrono** dilate los procedimientos. Es decir, la parte que se beneficia de este trámite expedito y que debe tener mayor interés en su tramitación sumaria lo debe ser el empleado. Por ende, le correspondía a la señora Asencio Plaza actuar con diligencia para emitir sus comentarios y aprobar el borrador de la moción conjunta, antes de que

---

<sup>24</sup> Véase, Exhibit VI, Anejo 3 pág. 103 del Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>25</sup> Véase, Exhibit VI, Anejo 3 pág. 103 del Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>26</sup> Véanse, expediente electrónico del Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC), entradas núms. 99 y 103.

venciera el plazo con el que contaban las partes para la presentación de las mociones al amparo de la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*.

La Regla 6.6 de Procedimiento Civil, *supra*, establece las normas que se deben seguir cuando se presenta una solicitud de prórroga. En específico, la norma procesal dispone como sigue:

**Toda solicitud de prórroga deberá acreditar *la existencia de justa causa con explicaciones concretas debidamente fundamentadas. Cualquier solicitud de prórroga deberá presentarse antes de expirar el plazo cuya prórroga se solicita y hacerse conforme lo establece la Regla 68.2.*** El término de la prórroga comenzará a transcurrir al día siguiente del vencimiento del plazo cuya prórroga se solicita. 32 LPRA Ap. V, R. 6.6. (énfasis suplido).

A su vez, la Regla 68.2 de Procedimiento Civil, sobre prórrogas o reducción de términos, aclara lo siguiente:

Cuando por estas reglas, por una notificación dada en virtud de sus disposiciones, o por una orden del tribunal se requiera o permita la realización de un acto ***en o dentro de un plazo especificado, el tribunal podrá, por justa causa, en cualquier momento y en el ejercicio de su discreción:*** (1) previa moción o notificación, o sin ellas, que se prorrogue o acorte el término si así se solicita antes de expirar el término originalmente prescrito o según prorrogado por orden anterior, o (2) ***en virtud de moción presentada después de haber expirado el plazo especificado, permitir que el acto se realice si la omisión se debió a justa causa,*** pero no podrá prorrogar o reducir el plazo para actuar bajo las disposiciones de las Reglas 43.1, 44.1, 47, 48.2, 48.4, 49.2 y 52.2, salvo lo dispuesto en las mismas bajo las condiciones en ellas prescritas. 32 LPRA Ap. V, R. 68.2 (énfasis suplido).

Ciertamente, el expediente ante nosotros refleja que la señora Asencio Plaza no solo incumplió con proveer oportunamente sus comentarios a los presuntos acuerdos suscritos por las partes durante la conferencia telefónica que sostuvieron para someter la solicitud de extensión de término, sino que igualmente incumplió con los plazos para finalizar el descubrimiento de prueba.<sup>27</sup> Por consiguiente, los Apelados demostraron tener una justa causa para solicitar la extensión del término de treinta (30) días que establece la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*, y el tribunal primario tenía discreción para así hacerlo. En el presente caso no se demostró la existencia de prejuicio, parcialidad o arbitrariedad

---

<sup>27</sup> Véanse, Entradas Núms. 80 y 82 de SUMAC; Exhibit V pág. 71 y Exhibit VIII pág.117 del Apéndice del Recurso de Apelación.

por parte del foro primario al conceder la extensión del tiempo para presentar las mociones dispositivas. De hecho, es nuestra opinión que la actuación del foro *a quo* fue una que se atemperó concepto de razonabilidad que rige en nuestra jurisdicción. Por ende, no erró el TPI al conceder la extensión solicitada.

Tampoco procede el señalamiento de la Apelante, de que el tribunal sentenciador la privó de presentar su oposición a la **“Moción Conjunta de la Co-Querelladas en Solicitud de Extensión de Términos y para que se Ordene el Trámite del Presente Caso Bajo el Procedimiento Ordinario”**. Como mencionamos, no surge de la respuesta al borrador de la moción conjunta que la señora Asencio Plaza se opusiera a la solicitud de extensión de término. Del expediente se desprende que durante la celebración de la Conferencia sobre el Estado de los Procedimientos celebrada el 30 de junio de 2021, la señora Asencio Plaza presentó argumentos en oposición a la conversión del pleito. Por tanto, durante esta vista, la Apelante tuvo la oportunidad de exponer ampliamente su posición al respecto. Por tanto, no podemos concluir que se le privó de su derecho a presentar su oposición. Además, de la Minuta de los procedimientos se desprende que el foro primario precisamente procedió a calendarizar los asuntos que expuso la Apelante en su contestación al borrador de moción conjunta de 17 de junio de 2021 para justificar su postura en torno a la conversión del pleito.<sup>28</sup>

Antes de discutir la procedencia de los restantes señalamientos de error, es meritorio establecer que el análisis del expediente electrónico del caso revela que la señora Asencio Plaza únicamente presentó dos (2) documentos, a saber: (1) una declaración jurada suscrita por ella misma, en la que expresó que los hechos según alegados en la *Querella* fueron redactados conforme a la información que le proveyó a su representante legal y (2) un documento con una relación de eventos con lo que presuntamente es la firma de la Apelante. De lo anterior, es claro que no

---

<sup>28</sup> Véase, Exhibit VI Anejo 3 pág. 103 del Apéndice del Recurso de Apelación.

se aportó evidencia documental adicional, en cumplimiento con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, la única prueba que se presentó para guiar la conciencia del foro primario fue una declaración jurada que en ningún momento hizo alusión a los hechos materiales y esenciales desglosados por Monsanto y Advance en su solicitud de sentencia sumaria, ni a la prueba presentada por estos últimos para establecer su teoría; asimismo, la segunda pieza documental que la Apelante presentó en su *Oposición* constituye, precisamente, prueba de referencia y carece de valor probatorio alguno. Dejado meridianamente claro las particularidades que circundaron la determinación del TPI, procedemos a adjudicar los méritos del segundo y tercer señalamiento de error.

En su segundo señalamiento de error, la señora Asencio Plaza plantea que el Tribunal *a quo* aplicó incorrectamente el derecho vigente a las figuras de empleo temporero y discrimen en el empleo. De otra parte, plantea que el foro primario erró en determinar que la Apelante no logró controvertir los hechos propuestos por Advance y Monsanto en sus "**Mociones de Sentencia Sumaria**". Arguye que es discrecional incorporar documentos o escritos a una alegación, por lo que optó por adoptar por referencia la relación de hechos a la que hizo mención en su "**Querrela**". Sostiene, además, que un sinnúmero de los hechos propuestos por Advance y Monsanto están fundamentados en prueba de referencia.

En su tercer señalamiento de error, plantea que no hay correlación entre los documentos presentados y la *Sentencia* emitida por el foro sentenciador porque no se aplicó al presente caso la presunción de despido injustificado de la Ley 80, *supra*, que le impone al empleador una obligación de probar que la terminación estuvo justificada. Evaluados ambos señalamientos de error en conjunto y el derecho aplicable a las controversias, concluimos que no le asiste la razón a la señora Asencio Plaza. Veamos.

De entrada, advertimos que esta Curia está compelida a revisar *de novo* las solicitudes de sentencia sumaria presentadas ante el foro primario y las oposiciones a las mismas. Al evaluar rigurosamente las mociones presentadas por Advance y Monsanto, concluimos que, conforme al estándar establecido por la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, de las alegaciones, deposiciones, declaraciones juradas y toda la otra evidencia presentada por los Apelados, se demuestra que no hay controversia real sobre los hechos pertinentes, materiales y esenciales subrayados por Advance y Monsanto. Resolvemos, además, que los hechos propuestos por los Apelados no estuvieron fundamentados en prueba de referencia, como plantea la señora Asencio Plaza. Por lo que, en consecuencia, adoptamos por referencia los hechos incontrovertidos desglosados en la *Sentencia* apelada y resolvemos que el tribunal *a quo* no falló al conceder los remedios solicitados por Monsanto y Advance.

La Apelante sostiene que la declaración jurada de la señora López Rivera y los correos electrónicos y sus anejos de la señora Monche Torres, incluidos en la “**Solicitud de Sentencia Sumaria**” presentada por Advance son prueba de referencia inadmisibles. Particularmente, porque en la declaración jurada de la señora López Rivera hace referencia a un patrón de ausentismo por parte de la señora Asencio Plaza cuando se reconoce que Monsanto no mantenía un registro de asistencia de los empleados de Advance. No estamos de acuerdo.

Primeramente, subrayamos que la señora López Rivera era, al momento de los hechos de la presente controversia, la coordinadora de recursos humanos de Advance, por lo que justipreciamos que esta tenía propio y personal conocimiento de las ausencias de la señora Asencio Plaza; esencialmente porque Advance solicitaba a sus empleados registrar su asistencia.<sup>29</sup> Segundo, los correos electrónicos de la señora Monche Torres fueron materia de la declaración jurada tomada a la señora Monche Torres e incluida en la “**Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria**”

---

<sup>29</sup> Véase, Exhibit XI, Anejo 1 pág. 648 del Apéndice del Recurso de Apelación.

**Desestimando las Reclamaciones en contra de Monsanto**", cuyo contenido fue reiterado en la misma, por lo que no constituyen prueba de referencia al existir una expresión bajo juramento en la que reitera la información allí provista.<sup>30</sup> Ninguno de los hechos presentados en las solicitudes de sentencia sumaria alusivos a dicha documentación fueron controvertidos por la señora Asencio Plaza en su moción en oposición por medio de prueba documental.

De otra parte, la señora Asencio Plaza arguye que los correos electrónicos de la señora Arleen M. Torres Martínez (en adelante, la "señora Torres Martínez") incluidos en la "**Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria Desestimando las Reclamaciones en contra de Monsanto Caribe, LLC**" también constituyen prueba de referencia. Dichos correos electrónicos son entre la señora Torres Martínez y la señora Monche Torres, y otros entre la señora Asencio Plaza y la señora Torres Martínez. Los correos electrónicos fueron materia de la declaración jurada tomada a la señora Moche Torres y la deposición realizada a la señora Asencio Plaza, por lo que no es posible concluir que constituyen prueba de referencia inadmisibles al ser reiterados mediante documentos bajo juramento.<sup>31</sup>

Tomando como punto de partida lo anterior, y al analizar las mociones en oposición presentadas por la señora Asencio Plaza a las solicitudes de disposición sumaria interpuestas por Advance y Monsanto, concluimos que las mismas no cumplieron con las disposiciones de la Regla 36.3, *supra*, ni su jurisprudencia interpretativa. La Apelante no presentó evidencia documental que controvirtiera los presuntos hechos que alegó estaban en controversia. La referencia a un escrito que, más bien, se trata de un documento que relata los eventos que, a su juicio, ocurrieron en el empleo, no cumple con los rigores impuestos a la parte promovida por una solicitud de sentencia sumaria. Para controvertir los hechos que

---

<sup>30</sup> *Íd.*, Exhibit IX, Anejo 5 pág. 213 del Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>31</sup> Véase, Exhibit IX, Anejo 5 pág. 213 y Anejo 7 pág. 222 del Apéndice del Recurso de Apelación.

alegaron las partes apeladas en sus mociones dispositivas, la señora Asencio Plaza estaba obligada a presentar contradecларaciones juradas y cualquier otro documento admisible en evidencia que así lo sustentara. Ésta no podía descansar en meras alegaciones afirmativas, como las contenidas en el documento que tituló “histórico”, para controvertirlas. Simplemente, la señora Asencio Plaza se cruzó de brazos y no aportó la prueba necesaria para que el TPI acogiera su postura.

En cuanto a los planteamientos de la señora Asencio Plaza de que el foro primario aplicó incorrectamente el derecho a las figuras de empleo temporero y discrimen en el empleo, y que no aplicó al presente caso la presunción de despido injustificado de la Ley Núm. 80, *supra*. Resolvemos.

Primeramente, acentuamos que en el presente caso no aplican las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. Ello pues, el Artículo 1 del estatuto establece que éste aplicará a todo empleado que haya sido contratado por tiempo indeterminado. El Artículo 14(d) define qué tipo de empleos se considerarán a término y a esos fines, subraya que:

Significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. 29 LPRÁ sec. 185n(d).

En el presente caso, no existe controversia sobre el hecho de que la señora Asencio Plaza fue contratada por Advance para cubrir una necesidad temporera y se estableció como periodo para dicho empleo.<sup>32</sup> La prueba demostró que la señora Asencio Plaza estaba consciente de este hecho y de que no existía ninguna garantía de extensión del término, porque dependía de las necesidades de Monsanto.<sup>33</sup> Por tanto, no existe contención alguna sobre el hecho de que el contrato de empleo que tuvo la

---

<sup>32</sup> Véase, Exhibit XXVI págs.1714-1770 del Apéndice del Recurso de Apelación.

<sup>33</sup> *Íd.*, Determinaciones de hechos que no están en controversia, núm. 28 y 30.

Apelante era por término y al cual no le aplican las protecciones de la Ley Núm. 80, por no ser un empleo por tiempo indeterminado.

En lo referente al planteamiento sobre discrimin en el empleo, recordemos que la jurisprudencia vigente le exige al empleado que alega discrimin que establezca que: (1) pertenece a la clase protegida por la legislación; (2) está cualificada para el puesto; (3) fue objeto de una acción adversa; y (4) se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido. De otra parte, las leyes laborales identifican como discriminatoria cualquier actuación tendente a excluir o impedir que una persona cualificada obtenga beneficios por su relación o asociación con una persona con impedimentos o porque padezca de alguna condición que lo enmarca en la protección que ofrecen las mismas.

La señora Asencio Plaza alegó que Monsanto y Advance la discriminaron por razón de impedimento y edad. No obstante, la prueba documental aportada por las Apeladas demuestra que durante su asignación temporera a Monsanto, la señora Asencio Plaza nunca informó a este último o a Advance que sufría de algún impedimento o condición médica, incluso, cuando Monsanto preguntó en un cuestionario titulado "Igualdad de Oportunidad de Empleo Cuestionario Médico Confidencial", la señora Asencio Plaza informó que ningún médico, fisioterapeuta, quiropráctico u otra persona le había impuesto limitaciones físicas de sus habilidades de cargar, empujar, jalar, escalar, agacharse, alcanzar, sentarse, estar en cucullas, estar parado o caminar constantemente, agarrar o sujetar. De otra parte, su única alegación en cuanto al presunto discrimin por edad fue que luego de su cesantía contrataron a una enfermera mayor que ella y luego contrataron a una más joven. Sin embargo, no presentó prueba alguna que sustentara dicha alegación o que pusiera en condiciones al TPI de adoptar su postura. Simplemente, descansó en aseveraciones e incumplió con el peso probatorio que exige la jurisprudencia y la ley cuando se alegan elementos discriminatorios en el empleo. Adviértase que para probar sus teorías, las partes están



obligadas a presentar prueba que las sustente y no pueden basar las mismas en alegaciones ausentes de evidencia. Ello es aún más importante cuando se está ante una solicitud de sentencia sumaria, mediante la cual se corren el riesgo de perder su reclamación.

La señora Asencio Plaza también plantea discrimen por asociación. Particularmente, esta alegación discriminatoria se basa en que la Apelante solicitó modificar su horario de empleo para buscar a su hijo con impedimento a la escuela y se le negó dicha solicitud. Conforme hemos adelantado que la Ley ADA no le impone una obligación al empleador de ajustar los horarios de un empleado que tenga un familiar o sostenga una relación con una persona con impedimentos. Por lo que podemos afirmar que en el presente caso no se configuraron los hechos para poder establecer discrimen por asociación con una mera alegación carente de prueba que la sustente cuando del expediente surge documentación que da al traste con dicha teoría.

Finalmente, destacamos, que a pesar de que, en el presente caso, no aplica la Ley 80, *supra*, conocido es que la jurisprudencia ha sido enfática en que las normas y políticas de un empleador son parte integral del contrato de empleo. Feliciano v. Sheraton, 182 DPR 368, 384 (2011). Surge del expediente que a la señora Asencio Plaza se le hizo entrega de las Normas de Asistencia de Advance antes de comenzar su asignación a Monsanto. Dichas normas fueron firmadas el 22 de septiembre de 2016 y establecían que cualquier ausencia injustificada, tardanza y/o salidas temprano o ausencias excesivas serían sujetas a acción disciplinaria, incluyendo el despido. También se desprende del expediente que la señora Asencio Plaza se presentó tardíamente a sus labores en alrededor de catorce (14) ocasiones y se fue previo a culminar su jornada de trabajo en alrededor de siete (7) ocasiones. Por lo que el expediente refleja un incumplimiento con las políticas y reglamentos instituidas por el empleador, lo cual, implicó un incumplimiento con su contrato de empleo.

**IV.**

Por los fundamentos que anteceden, *confirmamos* 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