

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL V

KATIA IRIS CRUZ RÍOS

*Apelante*

v.

CENTRO QUIROPRÁCTICO  
DR. LUIS B. RIVERA  
NAZARIO; QUIROPLAZA  
LIMITED LIABILITY  
COMPANY; CHIROPRACTIC  
NETWORK SERVICES OF  
PUERTO RICO LLC;  
CENTRO QUIROPRÁCTICO Y  
REHABILITACIÓN

*Apelado*

KLAN202300525

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

Caso Núm.:  
SJ2020CV05199 (803)

Sobre:  
Despido Injustificado,  
Ley 2 de 17 de octubre  
de 1961, Ley 3 de 13 de  
marzo de 1942, Ley 69  
de 6 de julio de 1985,  
Ley 80 de 30 de mayo de  
1976, Ley 100 del 30 de  
junio de 1959, Ley 115  
del 20 de diciembre de  
1990

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Santiago Calderón y la Jueza Álvarez Esnard

Santiago Calderón, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de agosto de 2023.

Comparece ante nos la señora Katia Iris Cruz Ríos (señora Cruz Ríos o parte apelante) mediante recurso de *Apelación* y solicita la revisión de la *Sentencia* emitida el 7 de junio de 2023, notificada el 9 de junio de 2023, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI o foro primario). Mediante el referido dictamen, el TPI desestimó la querella instada por la parte apelante.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, **confirmamos** la Sentencia apelada.

**I.**

El 25 de septiembre de 2020, la señora Cruz Ríos presentó una *Querella*<sup>1</sup> bajo el procedimiento sumario laboral por presunto despido injustificado contra el Centro Quiropráctico Dr. Luis B.

<sup>1</sup> Véase apéndice del recurso, págs. 4-8.

Rivera Nazario (Dr. Rivera Nazario), Quiroplaza Limited Liability Company, Centro Quiropráctico y Rehabilitación y Chiropractic Network Services of Puerto Rico (en conjunto, parte apelada). En esencia, alegó que en mayo de 2014 comenzó a laborar con la parte apelada, pero fue despedida por motivo de su embarazo, sus solicitudes de licencia relacionadas al trabajo y participación en actividades protegidas por ley<sup>2</sup>. Reclamó la suma de \$100,000.00 por concepto de salario dejado de percibir, así como la suma de \$150,000.00 por daños, sufrimientos y angustias mentales.

El 12 de octubre de 2020, la parte apelada presentó su *Contestación a Querella*<sup>3</sup>. Alegó afirmativamente que la parte apelante no fue despedida de su empleo. Sostuvo que la parte apelante abandonó su empleo tras no reportarse a trabajar luego de que finalizara la *Emergency Paid Sick Leave Act* y la *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act* que disfrutó por doce (12) semanas hasta el 22 de julio de 2020. Señaló que, al momento de la terminación de empleo, la parte apelante no estaba embarazada y hacía meses había concluido su periodo de licencia por maternidad. Asimismo, añadió que en ningún momento el Dr. Rivera Nazario realizó acciones discriminatorias ni en represalias contra la parte apelante. Por último, adujo que no existe nexo causal entre cualquier actividad protegida y los presuntos actos de discrimen y/o represalia.

---

<sup>2</sup> La parte apelante reclamó por despido injustificado bajo la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80-1976); represalias bajo la *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*, Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1990, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115-1990); discrimen bajo la *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*, Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* (Ley Núm. 100-1959); discrimen por embarazo bajo la *Ley de Protección de Madres Obreras*, Ley Núm. 3 del 13 de marzo del 1942, 29 LPRA sec. 467 *et seq.* (Ley Núm. 3-1942); *Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo*, Ley Núm. 69 del 6 de julio del 1985, 29 LPRA sec. 1321 *et seq.* (Ley Núm. 69-1985). Además, se acogió al procedimiento sumario establecido en la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 (Ley Núm. 2-1961).

<sup>3</sup> Véase apéndice del recurso, págs. 9-20.

Luego de varios trámites procesales, el 4 de febrero de 2022, la parte apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*<sup>4</sup>. Adujo que existían setenta y siete (77) hechos sobre los cuales no había controversia real sustancial. En cuanto al reclamo bajo la Ley Núm. 3-1942, adujo que la parte apelante no tiene una causa de acción válida. Alegó que la parte apelante disfrutó de sus ocho (8) semanas de licencia de maternidad que comenzaron el 2 de marzo de 2020 y culminaron el 27 de abril de 2020, periodo en el cual recibió la totalidad de su salario. Además, señaló que la parte apelante abandonó su empleo al no solicitar su reinstalación, ni reportarse a trabajar después de concluir su licencia al amparo de la licencia correspondiente a los beneficios de la *Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus*. La parte apelada sostuvo que tampoco existe acción adversa contra la parte apelante y menos aún contemporaneidad con algún acto protegido bajo la Ley Núm. 115-1990. En cuanto a los reclamos al amparo de la Ley Núm. 100-1959 y Ley Núm. 69-1985, arguye que no están presentes los requisitos para configurar una causa de acción de discrimen. En síntesis, la parte apelada alegó que la parte apelante no puede establecer un caso *prima facie* de discrimen pues: 1) no puede establecer que fue despedida de su empleo; 2) aun asumiendo que haya sido despedida, no puede demostrar la falta de justa causa para su despido; y, 3) no puede establecer un trato distinto por razón de sexo.

El 23 de marzo de 2023, la parte apelante presentó *Moción de Oposición a Sentencia Sumaria*<sup>5</sup>. Alegó que existían controversias sobre varios de los hechos propuestos por la parte apelada, a saber: 6, 9, 22, 27, 28, 29, 31, 35, 37, 39, 40, 41, 42, 44, 53, 54, 55, 56, 57 y 74, los restantes 57 los cualificaba y/o admitía.

---

<sup>4</sup> Véase apéndice del recurso, págs. 46-320.

<sup>5</sup> Véase apéndice del recurso, págs. 321-442.

Particularmente, la parte apelante sostuvo que debía reportarse a trabajar el 1 de agosto de 2020, pero el Dr. Rivera Nazario no le permitió continuar laborando y la despidió el 28 de agosto de 2020. Por tanto, la parte apelante adujo que debido a que los hechos materiales estaban en controversia, procedía declarar no ha lugar la moción de sentencia sumaria instada por la parte apelada.

Así las cosas, el 7 de junio de 2023, notificada el 9 de junio de 2023, el TPI dictó *Sentencia*<sup>6</sup> en la que desestimó la Querella presentada por la parte apelante por abandono de empleo. En consecuencia, se ordenó la inactivación del presente caso.

Inconforme, el 20 de junio de 2023, la señora Cruz Ríos acudió ante nos mediante recurso de *Apelación* en el que le imputó al TPI la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TPI, AL DICTAR SENTENCIA, Y DESESTIMAR LA QUERELLA, POR MOTIVO A QUE NO EXISTE UNA CONTROVERSIA DE HECHOS MATERIALES CON RESPECTO A QUE LA QUERELLANTE ABANDON[Ó] SU EMPLEO, POR LO QUE FUE DESPEDIDA CON JUSTA CAUSA, SIN EMBARGO, EN LA SENTENCIA DICTADA, NO HAY CONCLUSIONES DE HECHO, EN CUANTOS A LOS HECHOS INCONTROVERTIDOS QUE EL TRIBUNAL TOM[Ó] EN CONSIDERACIÓN AL MOMENTO DE LLEGAR A LA CONCLUSIÓN QUE LA QUERELLANTE-APELANTE ABANDON[Ó] SU EMPLEO. SIN EMBARGO, LA QUERELLANTE APELANTE EN SU OPOSICIÓN A LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA Y EN SU OPOSICIÓN A LA R[É]PLICA, ESTABLECIÓ QUE EXISTEN HECHOS MATERIALES EN CONTROVERSIA QUE IMPIDEN DICTAR SENTENCIA SUMARIAMENTE EN EL CASO DE EPÍGRAFE, DEBIDO A QUE EXISTE UNA CONTROVERSIA DE HECHOS ACERCA DE SI LA QUERELLANTE APELANTE ABANDON[Ó] SU EMPLEO EL 23 DE JULIO DEL 2020, O SI POR EL CONTRARIO, A LA QUERELLANTE APELANTE SE LE CONCEDIÓ UNA LICENCIA HASTA EL 1 DE AGOSTO DEL 2020, Y NO EMPECÉ[SIC] LAS GESTIONES DE ESTA PARA REPORTARSE A TRABAJAR DESDE EL 1 DE AGOSTO DEL 202, EL DR. LUIS B RIVERA NAZARIO, NO LE PERMITIÓ A ESTA REPORTARSE A TRABAJAR Y DESPIDIÓ A LA QUERELLANTE APELANTE EL 28 DE AGOSTO DE 2020, LUEGO DE QUE ESTA LE ENVIARA UN MENSAJE DE TEXTO CONFIRMANDO LAS GESTIONES QUE HABÍA REALIZADO PARA REPORTARSE A TRABAJAR Y SOLICITANDO SER REINSTALADA A TRABAJAR.

ERRÓ EL TPI, AL DICTAR SENTENCIA Y DESESTIMAR LA QUERELLA, POR MOTIVO A QUE SEGÚN EL TPI, NO EXISTE UNA CONTROVERSIA DE HECHOS MATERIALES CON RESPECTO A QUE LA QUERELLANTE ABANDON[Ó] SU EMPLEO, SIN EMBARGO, LA ALEGACIÓN DE LA QUERELLADA APELLADA[SIC] CON RELACIÓN A QUE CRUZ ABANDON[Ó] SU EMPLEO PORQUE NO SE REPORTÓ A TRABAJAR EL 23 DE JULIO DEL 2020, ESTÁ APOYADA EN UN CORREO ELECTRÓNICO, CON FECHA DEL 23 DE JULIO DEL 2020, CUYO CONTENIDO FUE ALTERADO POR LA QUERELLADA APELADA, DEBIDO A QUE LA PARTE QUERELLADA APELADA LE ELIMIN[Ó] LA PARTE EN EL CORREO ELECTRÓNICO EN QUE APARECÍA QUE SI CRUZ NO PODÍA

---

<sup>6</sup> Véase apéndice del recurso, págs. 1-3.

REPORTARSE A TRABAJAR EL 23 DE JULIO DEL 2020, QUE SE PODÍA COMUNICAR CON LA QUERELLADA PARA HACER LOS ARREGLOS PERTINENTES, Y NO SER DESPEDIDA.

ERRÓ EL TPI, EN SU CONCLUSIÓN EN LA SENTENCIA DE QUE LOS COMENTARIOS DEL QUERELLADO APELADO, DR. LUIS B. NAZARIO A LA QUERELLANTE APELANTE, CUATRO VECES A LA SEMANA, DURANTE TODO SU EMBARAZO, ENTRE ESTOS, LOS SIGUIENTES: “OH SHIT, OTRA VEZ CON UNA EMBARAZADA AQUÍ”, “QUE NI MODO, QUE ÉL YA SABÍA QUE ESTOS IBA A PASAR”, “QUE SE IBA A PONER A REPARTIR PASTILLAS ANTICONCEPTIVAS”, “QUE LA QUE NO PUDIERA TRABAJAR SIN TENER HORA DE SALIDA QUE LA IBA A BOTAR”; “QUE LA OFICINA ERA DE ÉL, Y QUE ÉL DECÍA LA HORA EN QUE SE PODÍAN IR”, “QUE ÉL PREFERÍA PAGA UNA DEMANDA QUE UNA MATERNIDAD”, “QUE LAS EMBARAZADAS LO TENÍAN Harto”; CUANDO CRUZ INFORMABA QUE TENÍA QUE SALIR TEMPRANO PARA SUS CITAS PRENATALES, EL DR. RIVERA HACIA COMENTARIOS DE QUE YA COMENZAMOS CON ESTO DE NUEVO, “QUE CRUZ DESPUÉS QUE TUVIERA ÉL BEBE IBA A QUEDAR EMBARAZADA DE NUEVO Y QUE SE IBA A PREÑAR DE NUEVO”. CRUZ ADEMÁS TESTIFIC[Ó] QUE EL DR. RIVERA TAMBIÉN LA IMITABA EN FORMA DE MOFA, CON LA MANERA DE CRUZ PARARSE Y LA DIFICULTAD QUE CRUZ TENÍA EN PARASE Y SENTARSE POR SU EMBARAZO, Y QUE LA IMITABA CAMINANDO CON LAS PIERNAS ABIERTAS, QUEJÁNDOSE DE DOLOR, NO SON COMENTARIOS DISCRIMINATORIOS, Y SON ADEMÁS INMATERIALES, SEGÚN EL TPI, PARA ESTABLECER EL ÁNIMO DISCRIMINATORIO DEL DR. LUIS B. NAZARIO EN CONTRA DE CRUZ, AL MOMENTO DE ESTE TOMAR LAS ACCIONES ADVERSAS EN CONTRA DE CRUZ, ENTRE LAS QUE SE ENCUENTRAN LAS SIGUIENTES: TRANSFERIR A LA QUERELLANTE APELANTE DE LA OFICINA DE PLAZA LAS AMÉRICAS, A UNA OFICINA EN LA AVENIDA C[É]SAR GONZÁLEZ, QUE TENÍA UN HORARIO REDUCIDO DE TRABAJO, Y REDUCIR ASÍ EL HORARIO DE TRABAJO DE CRUZ Y EL SALARIO DE CRUZ, ASÍ COMO LA ACCIÓN DE NO PERMITIRLE A CRUZ REPORTARSE A TRABAJAR, LUEGO DE SU MATERNIDAD; Y EL EVENTUAL DESPIDO DE CRUZ, O POR LO MENOS ESTABLECER UNA CONTROVERSIA DE HECHOS MATERIALES, QUE IMPEDÍAN DICTAR SENTENCIA SUMARIAMENTE EN EL CASO.

ERRÓ EL TPI DEBIDO A QUE EN LA SENTENCIA DICTADA NO APARECE NINGUNA CONCLUSIÓN DE HECHOS, ASÍ COMO TAMPOCO DE DERECHO, ASÍ COMO TAMPOCO NINGÚN TIPO DE RESOLUCIÓN, EN CUANTO A TODAS LAS ACCIONES DISCRIMINATORIAS Y EN REPRESALIA TOMADAS EN CONTRA DE LA QUERELLANTE, POR MOTIVO A SU SEXO, GENERO, EMBARAZO Y ACTIVIDADES PROTEGIDAS, ENTRE ESTAS, EL CABIO DE LUGAR DE TRABAJO, LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, Y LOS COMENTARIOS DISCRIMINATORIOS DEL DR. LUIS B. RIVERA, QUE FUERON TOMADAS POR RAZONES DISCRIMINATORIAS Y EN REPRESALIA EN CONTRA DE CRUZ, Y QUE TUVIERON ADEMÁS EL EFECTO DE CREAR UN AMBIENTE HOSTIL DEL TRABAJO, POR MOTIVO AL SEXO, GENERO, EMBARAZO Y ACTIVIDADES PROTEGIDAS DE CRUZ, EN VIOLACIÓN A LAS LEYES N[Ú]MERO 3, 69, 100 Y 115, SUPRA, QUE SON CAUSAS DE ACCIÓN DE LA QUERELLANTE APELANTE, QUE FUERON ALEGADAS EN LA QUERRELLA POR ACCIONES DISCRIMINATORIAS Y EN REPRESALIA TOMADAS EN CONTRA DE ESTA, INDEPENDIENTES DE SU CASUSA DE ACCIÓN DE DESPIDO, Y QUE EL TPI NUNCA ATENDIÓ Y RESOLVIÓ EN LA SENTENCIA DICTADA, POR LO QUE ERR[Ó] EL TPI AL DESESTIMAR LA QUERRELLA, SIN ATENDER Y RESOLVER LAS MISMAS.

El 20 de julio de 2023, la parte apelada compareció mediante

*Alegato en Oposición a Apelación.*

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a exponer la normativa jurídica aplicable a la controversia ante nuestra consideración.

## II

### -A-

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado en varias ocasiones que la sentencia sumaria es un remedio extraordinario y discrecional que sólo se debe conceder cuando no existe una controversia genuina de hechos materiales y lo que resta es aplicar el derecho<sup>7</sup>. En términos generales, al dictar sentencia sumaria, el tribunal deberá hacer lo siguiente:

- (1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los que se incluyen con la moción en oposición, así como aquellos que obren en el expediente del tribunal;
- (2) determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material y esencial, o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos<sup>8</sup>.

Analizados estos criterios, el tribunal no dictará sentencia sumaria cuando existan hechos materiales y esenciales controvertidos; cuando haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; cuando surja de los propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o cuando como cuestión de derecho, no procede<sup>9</sup>. La sentencia sumaria se puede dictar a favor o en contra de la parte que la solicita, según proceda en Derecho<sup>10</sup>.

Por tratarse de un remedio discrecional, el uso del mecanismo de sentencia sumaria tiene que ser medido y solo procederá cuando el tribunal quede claramente convencido de que tiene ante sí documentos no controvertidos<sup>11</sup>. Es importante mencionar que,

<sup>7</sup> *Maldonado v. Cruz*, 161 DPR 1, 39 (2004).

<sup>8</sup> *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004).

<sup>9</sup> *Íd.*, págs. 333-334.

<sup>10</sup> *Maldonado v. Cruz*, *supra*.

<sup>11</sup> *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, pág. 334.

este Tribunal utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una moción de sentencia sumaria<sup>12</sup>.

No obstante, en el proceso de revisión de una sentencia sumaria, el tribunal de apelación se encuentra limitado de dos maneras:

(1) sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación *exhibit*, deposiciones o *affidávit* que no fueron presentados oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo.

(2) el tribunal apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. No puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esta tarea le corresponde al foro de primera instancia<sup>13</sup>.

La Regla 36.2 de Procedimiento Civil<sup>14</sup>, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. La parte promovente tiene que cumplir con los requisitos de forma en la moción, desglosando sus alegaciones en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada y cualquier otra prueba admisible que apoye su contención<sup>15</sup>. Cuando el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma de la sentencia sumaria, el tribunal no estará obligado a considerar su solicitud<sup>16</sup>. La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido<sup>17</sup>.

Por otro lado, la parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. La oposición debe

---

<sup>12</sup> *Íd.*

<sup>13</sup> *Íd.*, págs. 334-335.

<sup>14</sup> 32 LPR Ap. V, R. 36.2.

<sup>15</sup> *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100, (2015), *SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

<sup>16</sup> *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*.

<sup>17</sup> *Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, *supra*.

exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes que demuestren la existencia de una controversia real y sustancial, la cual deberá dilucidarse en un juicio plenario.

A la luz de lo anterior, la parte demandante en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la demandada puede derrotar una moción de sentencia sumaria presentada por la demandante de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte demandante; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa; o (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la demandante<sup>18</sup>.

Bajo la Regla 42.2 de Procedimiento Civil<sup>19</sup>, se establece que **no será necesario especificar los hechos probados ni consignar separadamente las conclusiones de derecho<sup>20</sup>: (a) al resolver mociones bajo las Reglas 10 o 36.1 y 36.2 de Procedimiento Civil**, o al resolver cualquier otra moción, excepto lo dispuesto en la Regla 39.2 de Procedimiento Civil; (b) en casos de rebeldía; (c) cuando las partes así lo estipulen, o (d) **cuando el tribunal lo estime así por la naturaleza de la causa de acción o el remedio concedido en la sentencia**. En los casos en que se deniegue total o parcialmente una moción de sentencia sumaria, el tribunal determinará los hechos en conformidad con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V<sup>21</sup>.

**-B-**

En reiteradas ocasiones nuestro más alto foro ha enfatizado la importancia del derecho a un empleo<sup>22</sup>. La Ley Núm. 80 de 30 de

<sup>18</sup> *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 217.

<sup>19</sup> 32 LPRA Ap. V.

<sup>20</sup> *Pérez Vargas v Office Depot*, 203 DPR 687 (2019).

<sup>21</sup> *Pérez Vargas v Office Depot*, *supra*, 689.

<sup>22</sup> *Amy v. Adm. Deporte Hípico*, 116 DPR 414, 421 (1985).

mayo de 1976, conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados*<sup>23</sup> (Ley Núm. 80-1976), es indudablemente, una legislación reparadora y como tal, estamos obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador<sup>24</sup>. Además, regula las acciones relacionadas con el despido justificado de un empleado<sup>25</sup>.

Con referencia a las personas cubiertas por las garantías de la Ley Núm. 80-1976, resulta de aplicación a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo sin haber mediado justa causa<sup>26</sup>. El Artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976, establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización<sup>27</sup>. Una vez identificado dentro del grupo de empleados cubiertos por la Ley Núm. 80-1976, esta crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa<sup>28</sup>.

A tenor con lo anterior y aun cuando se presume que todo despido es injustificado, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido<sup>29</sup>. El Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, establece unos supuestos que constituyen justa causa para el despido:

---

<sup>23</sup> 29 LPRA sec. 185a *et seq.* La Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, (Ley Núm. 4), con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80-1976. No obstante, la Ley Núm. 4 dispone en su Art. 1.2 que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de [e]sta”.

<sup>24</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906 (2011).

<sup>25</sup> *Íd.*, pág. 905.

<sup>26</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 906.

<sup>27</sup> 29 LPRA sec. 185a.

<sup>28</sup> Véase *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

<sup>29</sup> *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

(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) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No obstante, La Ley Núm. 80-1976 no pretende ser un código de conducta limitada a una lista de faltas claramente definidas con sus sanciones correspondientes<sup>30</sup>. Según surge de la lista que precede, las causales establecidas en la Ley van dirigidas a proveer la justa causa en el empleo, algunas se centran sobre el desempeño del empleado, mientras que otras están relacionadas con los aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa<sup>31</sup>.

Así, pues, si alega que existió justa causa para el despido de un empleado, el patrono tendrá el peso de la prueba para establecerlo, y el criterio será el de preponderancia de la prueba<sup>32</sup>. Por tanto, en estos casos el patrono debe alegar, en su contestación

<sup>30</sup> *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004).

<sup>31</sup> *Romero et al. v. Cabrer Roig et al.*, 191 DPR 643, 651-652 (2014).

<sup>32</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, 906-907

a la demanda o querrela, los hechos que dieron origen al despido y a probar que el mismo estuvo justificado, para quedar exento de pagar la indemnización dispuesta en la Ley Núm. 80-1976<sup>33</sup>. Esta norma evidenciaria tiene como fundamento que el patrono demandado, por su posición más ventajosa, generalmente tiene mayor acceso a la evidencia del despido<sup>34</sup>. Si el patrono revierte la presunción, el empleado tiene que presentar prueba de refutación para establecer que el despido fue injustificado, pero en esta ocasión no tendrá el beneficio de la referida presunción<sup>35</sup>.

-C-

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, reconoce la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, disponiendo, de este modo, que todos los individuos son iguales ante la ley, principio inherente a un sistema de derecho ordenado. En este contexto y en aras de ejecutar la política pública de extender estas garantías constitucionales a la clase trabajadora de Puerto Rico, nuestro ordenamiento jurídico provee para que el sector obrero pueda proseguir una causa de acción por discrimen en el empleo<sup>36</sup>.

A estos fines, la Ley Núm. 100-1959, proscribe un trato desigual en el ámbito laboral por motivo de: edad, 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, acecho, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas o por ostentar la condición de veterano. Por tanto, todo empleado cuyo patrono actúe de acuerdo con la conducta prohibida por el referido estatuto, está legitimado para

---

<sup>33</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 379 (2001).

<sup>34</sup> *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42, 49 (1983).

<sup>35</sup> *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 231 (1998).

<sup>36</sup> *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193 (1988).

entablar una causa de acción por los daños y perjuicios correspondientes<sup>37</sup>.

En la discusión de la trayectoria jurídica del esquema provisto por la Ley Núm. 100-1959, la doctrina dispone que una reclamación bajo dicho precepto tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa<sup>38</sup>. La antedicha presunción es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestra: 1) que hubo un despido o acto perjudicial; 2) que la acción del patrono fue injustificada y; 3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente a los efectos de rebatir la referida presunción<sup>39</sup>.

Por tanto, el patrono debe “presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos”<sup>40</sup>. De cumplir, el patrono, con esta segunda etapa en la tramitación del asunto, el mismo se convertiría en una acción de carácter ordinario, por lo que el empleado vendría obligado a presentar evidencia que sustente su reclamación<sup>41</sup>. Al versar sobre una acción al amparo de la Ley Núm. 100-1959 lo anterior se traduce en que **el empleado debe probar, por preponderancia de la prueba, que la acción objeto del reclamo judicial, responde a motivaciones discriminatorias** según proscritas en dicho estatuto<sup>42</sup>.

---

<sup>37</sup> 29 LPRA sec. 146.

<sup>38</sup> 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799 (2009).

<sup>39</sup> *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*.

<sup>40</sup> *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 24, citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, pág. 17.

<sup>41</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 63 (2008).

<sup>42</sup> *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

**-D-**

Según discutimos, aunque la Ley Núm. 100-1959 establece una prohibición de discrimen en el empleo por género, los legisladores, con la firma del Gobernador, determinaron aprobar legislación adicional para proscribir esta conducta. En ese sentido, la Ley Núm. 69-1985, al igual que la Ley Núm. 100-1959, prohíbe el discrimen por razón de sexo. Dicha legislación fue promulgada con el fin de “garantizar la igualdad de derecho al empleo tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de los que promueven el discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades”<sup>43</sup>.

El Art. 3 de la Ley Núm. 69-1985 establece como práctica ilegal en el empleo el que un patrono “suspenda, rehúse emplear o despida” a cualquier empleado por razón de su sexo<sup>44</sup>. En su Art. 2, este estatuto define la frase “por razón de sexo” de manera que

[I]ncluye, pero no se limita, debido a o en base de embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas; y las mujeres afectadas [...] recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo, incluyendo el recibir beneficios bajo los programas de beneficios marginales, como otras personas que no estén afectadas del mismo modo, pero que sean similares en su habilidad o inhabilidad para trabajar”<sup>45</sup>.

La legislación incluye en la definición de “beneficios marginales” las “licencias y cualesquiera otros términos, condiciones o privilegios de empleo”<sup>46</sup>. Además, la Ley Núm. 69-1985 articula expresamente que “[s]erá una práctica ilegal de empleo [toda] política o práctica escrita o verbal en que un patrono excluya del empleo a ... empleados por razón de embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas”<sup>47</sup>.

El tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones podrá ordenar al

---

<sup>43</sup> 29 LPRa sec. 1321. Véase, *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799 (2009).

<sup>44</sup> 29 LPRa sec. 1323(1).

<sup>45</sup> 29 LPRa sec. 1322(5).

<sup>46</sup> 29 LPRa sec. 1322(6).

<sup>47</sup> 29 LPRa sec. 1334(a).

patrono que reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate<sup>48</sup>.

Finalmente, nuestra última instancia judicial en derecho local ha establecido que las disposiciones de la Ley Núm. 69-1985 prevalecen sobre las provistas en la Ley Núm. 100-1959 respecto a la prohibición del discrimen por razón de sexo en el ámbito laboral<sup>49</sup>.

Según se conoce, la desigualdad en las condiciones en el empleo, salariales y para poder competir en los diversos cargos laborales, así como la violencia de género y los derechos reproductivos, prevalecen como los grandes retos que enfrentan las mujeres a estas alturas de nuestra civilización. Es por eso, que no conforme con la Ley 100-1959 y la Ley 69-1985 se adoptó la Ley Núm. 3-1942, la cual contiene protecciones adicionales para erradicar el discrimen por razón de género, incluyendo el discrimen por razón de embarazo<sup>50</sup>.

Esta legislación se creó con el propósito de “proteger a la obrera embarazada, para que no sufriese riesgos en el trabajo ocasionados específicamente por razón de su estado de preñez. La Ley Núm. 3-1942 partía de la premisa de que, aunque la condición de embarazo le podía impedir a una mujer rendir una jornada de trabajo ordinaria, ello no debía dar lugar a que por tal razón sufriese sanciones en su empleo”<sup>51</sup>.

La Ley protege el derecho de la mujer a continuar en el empleo y a que no se le despida arbitrariamente durante la etapa de gestación. De esa manera se evitan las consecuencias

---

<sup>48</sup> 29 LPRA sec. 1341.

<sup>49</sup> *López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al.*, s 181 DPR 92, 126 (2011), *Rivera Briceño v. Rodríguez*, 129 DPR 669, 676-677 (1991).

<sup>50</sup> *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 608 (1989). Véase, además, *Santiago González v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250, (2002).

<sup>51</sup> *López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al.*, *supra*, a la pág. 115, citando a *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico, supra*, pág. 971, opinión disidente del Juez Asociado Señor Fuster Berlingeri.

socioeconómicas que durante el embarazo y después de éste podría conllevar tal despido<sup>52</sup>.

Esta ley está encaminada a salvaguardar los derechos de las trabajadoras embarazadas de dos maneras distintas: (1) estableciendo periodos de descanso tanto antes como después del parto o de las complicaciones que genere el estado de gestación; y (2) prohibiendo el despido sin justa causa y la suspensión, reducción de salario o discrimen de cualquier otra índole contra la obrera debido a la merma en la producción por causa de su estado de gestación<sup>53</sup>. Así pues, “son dos [tipos de] derechos separados los que consagra la ley mencionada, que operan en distintas situaciones y con distinto resultado”<sup>54</sup>.

La primera vertiente sobre periodos de descansos, toda mujer obrera y embarazada tiene derecho a:

- a. Una licencia básica equivalente a un período de descanso de cuatro semanas antes y después del parto, a sueldo completo.
- b. Una licencia adicional de doce semanas en caso de una complicación en el parto, sin paga.
- c. La obligación del patrono de reservar el empleo de ésta, durante esas licencias.
- d. Una prohibición al patrono respecto al despido sin justa causa de la mujer embarazada, así como de discrimen por razón de embarazo<sup>55</sup>.

Con relación a las licencias pre y post parto, la ley exige que la madre obrera presente un certificado médico al patrono evidenciado que el estado de embarazo a que ha llegado requiere dicho descanso<sup>56</sup>. El patrono está obligado a conceder el derecho a la licencia por maternidad y en caso de denegarlo, deberá pagarle a

---

<sup>52</sup> *López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al., supra*, pág. 116; *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 607-608 (1989).

<sup>53</sup> *Santiago González v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250, 256 (2002), *García Pagán v. Shiley Caribbean, etc.*, 122 DPR 193, 199 (1988).

<sup>54</sup> *Santiago González v. Oriental Bank & Trust, supra*, págs. 256-257; *Schneider v. Tropical Gas Company, Inc.*, 95 DPR 626, 632 (1967).

<sup>55</sup> 29 LPRA secs. 467, 468 y 469. Véase, además, *López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al., supra*, pág. 116.

<sup>56</sup> 29 LPRA sec. 470.

la madre obrera el sueldo o compensación que corresponda a tal período de descanso<sup>57</sup>.

Por otro lado, la sección 4 de la Ley de Madres Obreras establece que “[e]l patrono no podrá sin causa justa, despedir a la mujer embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo”. La legislación proscribe a un patrono suspender, reducir el salario, o discriminar en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo luego del alumbramiento<sup>58</sup>.

### III.

En su recurso, la parte apelante solicita la revocación de la *Sentencia* emitida el 7 de junio de 2023, notificada el 9 de junio de 2023, por el foro primario, mediante la cual se desestimó la Demanda del caso de epígrafe. Procedemos a atender los señalamientos de error de forma conjunta.

En el presente caso, el TPI incorporó por referencia los argumentos presentados por la parte apelada en su *Moción de Sentencia Sumaria* y dictó *Sentencia* a su favor, sin especificar los hechos probados y consignar separadamente las conclusiones de derecho, conforme a lo dispuesto en *Pérez Vargas v. Office Depot, supra*.

Ahora bien, con el propósito de que sirva de marco de referencia a la revisión de *novo* del expediente que tiene que realizar este foro revisor, citamos *ad verbatim* los hechos materiales e incontrovertidos que esboza la parte apelada en su *Moción de Sentencia Sumaria*:

1. El Dr. Luis B. Rivera Nazario (“Dr. Luis Rivera”) hace negocios como “Centro Quiropráctico Dr. Luis B. Rivera Nazario”. Durante todo el empleo de la querellante, el patrono de la querellante fue el Dr. Luis B. Rivera Nazario

---

<sup>57</sup> 29 LPRA sec. 472; *Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro*, 156 DPR 828, 842 (2002).

<sup>58</sup> 29 LPRA sec. 469; *Meléndez v. Asoc. Hospital del Maestro, supra*.

h/n/c Centro Quiropráctico Dr. Luis B. Rivera Nazario (en adelante, "Centro Quiropráctico"). Deposition de Katia I. Cruz Ríos del 2 de marzo de 2021 (en adelante, Exhibit A), pág. 36, líneas 2-20.

2. El Centro Quiropráctico es una oficina que ofrece servicios de salud quiropráctica con el fin del bienestar físico y emocional de sus pacientes, y con oficinas en la Torre de Plaza Las Américas. Declaración Jurada del Dr. Luis Rivera, en adelante Exhibit D.

3. Quiroplaza Limited Liability Company es una entidad jurídica incorporada al amparo de la Ley de Corporaciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Dicha corporación no tiene ni ha tenido empleados. Declaración Jurada del Dr. Luis Rivera del 30 de diciembre de 2020, Exhibit E.

4. Chiropractic Network Services of Puerto Rico LLC es una entidad jurídica incorporada al amparo de la Ley de Corporaciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y su dirección es: edificio Adler Plaza, 576 Ave. César González, Suite 501, San Juan, P.R. 00918. Exhibit D.

5. La querellante comenzó a trabajar con el Centro Quiropráctico el 28 de mayo de 2014. Exhibit A, pág. 34, líneas 23-25, pág. 35, líneas 1-23.

6. Durante todo su empleo en el Centro Quiropráctico, la querellante se desempeñó como tecnóloga radiológica y asistente quiropráctica. Exhibit A, pág. 39, líneas 7-11.

7. Las funciones de la querellante incluían: tomar radiografías a los pacientes, ayudar a preparar a los pacientes en el área de ajuste, orientar sobre los servicios quiroprácticos, dar seguimiento a los pacientes, ayudar a coordinar y confirmar citas y ayudar en el área de recepción cuando fuera necesario. Exhibit A, pág. 40, líneas 1-25 y pág. 41, línea 1.

8. La mayor cantidad de horas regulares que la querellante trabajó durante su último año de empleo fue de 40 horas semanales. Exhibit A, pág. 43, líneas 3-8.

9. El salario más alto que recibió la querellante durante su empleo en el Centro Quiropráctico fue \$12.00 la hora. Exhibit A, pág. 41, líneas 16-20.

10. Durante su empleo con el Centro Quiropráctico la querellante trabajó en la oficina ubicada en la Torre de Plaza Las Américas. Exhibit A, pág. 38, líneas 2-15; pág. 105, líneas 14- 19. En la última etapa de su embarazo, entre enero de 2020 y el 2 de marzo de 2020, se le brindó la oportunidad de trabajar en la oficina de Chiropractic Network Services of Puerto Rico, LLC, ubicada en el edificio Adler Plaza en 576 Ave. César González, San Juan, Puerto Rico. Esa oportunidad se le concedió con el propósito de que la querellante estuviera mejor, pues esa oficina tenía una carga de pacientes menor a la que había en el Centro Quiropráctico y un horario de operaciones menor también, cerrando una o dos horas antes que la oficina del Centro Quiropráctico en la Torre de Plaza Las Américas. Exhibit A, pág. 143, líneas 1-11; Exhibit D.

11. La querellante admitió que el ambiente en la oficina de Chiropractic Network Services of Puerto Rico, LLC era bueno.

Deposición de Katia I. Cruz Ríos del 2 de septiembre de 2021 (en adelante, Exhibit B), pág. 124, líneas 5-8.

12. La querellante no tuvo una merma en su producción por razón del embarazo, y realizó adecuadamente sus funciones según le fueron asignadas. Exhibit D.

13. Desde el comienzo del empleo de la querellante hasta que terminó, siempre las empleadas del Centro Quiropráctico fueron mujeres jóvenes. Exhibit A, pág. 64, líneas 15-24, pág. 65, líneas 1-2, pág. 233, líneas 9-11.

14. Para el 1 de julio 2019 la querellante le informó al Dr. Luis Rivera que estaba embarazada. Exhibit A, pág. 56, líneas 16-23.

15. El 2 de marzo de 2020 la querellante comenzó su licencia de maternidad. Exhibit A, pág. 148, líneas 17-19; Querella, SUMAC Entrada núm. 1, par. 12.

16. La querellante dio a luz a su hijo el 4 de marzo de 2020. Exhibit A, pág. 148, líneas 20-22.

17. La querellante disfrutó su licencia de maternidad por ocho semanas consecutivas a partir del 2 de marzo de 2020 hasta el 27 de abril de 2020. Exhibit A, pág. 148, líneas 23-24, pág. 149, líneas 1-3; Exhibit D.

18. Durante las ocho semanas que disfrutó de licencia por maternidad, la querellante recibió su salario completo correspondiente a 40 horas regulares a la semana. Exhibit A, pág. 149, líneas 20-25, pág. 150, líneas 1-5.

19. Luego de dar a luz a su hijo el 4 de marzo de 2020, la querellante no ha vuelto a estar embarazada. Exhibit A, pág. 234, líneas 1-25, pág. 235, líneas 1-9.

20. El 1 de abril de 2020 entró en vigor la Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus que dispuso una serie de ayudas para empleados y patronos por razón de la pandemia del COVID-19. Exhibit A, pág. 150, líneas 6-12.

21. De acuerdo con la querellante, el Dr. Luis Rivera desconocía sobre las licencias [relacionadas a la pandemia del COVID-19] y le preguntaba sobre ellas a la pareja de la querellante, el Lcdo. José David Hernández Dávila quien es abogado. Exhibit A, pág. 175, líneas 21-24, pág. 176, líneas 1-6. El Lcdo. Hernández Dávila admitió haberle enviado al doctor Rivera información sobre las licencias de enfermedad ante el coronavirus, así como sobre el reembolso de salarios para empleados, mientras la querellante estaba disfrutando de su licencia por maternidad. Deposición de José David Hernández Dávila (en adelante, Exhibit C), pág. 77, líneas 10-24, pág. 78, líneas 1-23, pág. 79, líneas 8-24, pág. 80, líneas 1-23, pág. 86, líneas 10-24, pág. 87, líneas 1-23, pág. 88, líneas 1-22 y *Chat de WhatsApp entre el Lcdo. José Hernández y el Dr. Luis Rivera* Exhibits 4, 5, 6, 7 y 8 del Exhibit C.

22. Luego del cierre decretado por el Gobierno de Puerto Rico el 16 de marzo de 2020, por razón de la pandemia del COVID-19, el Centro Quiropráctico reanudó operaciones el 29 de abril de 2020. Exhibit D. La semana previa a reanudar operaciones, el Dr. Luis Rivera habló por teléfono con la querellante para informarle que debía reintegrarse a sus labores el 29 de abril de 2020 habiendo concluido su licencia

de maternidad. Exhibit D y *Carta del 12 de mayo de 2020 Exhibit VI del Exhibit A*. En ese momento, la querellante indicó que no podía asistir a la oficina por motivo de estar cuidando a un hijo cuya escuela o lugar de cuidado estaba cerrado – o cuidados infantiles no están disponibles – por razones relativas al COVID-19. Exhibit D y *Carta del 12 de mayo de 2020 Exhibit VI del Exhibit A*.

23. El 1 de mayo de 2020 el Centro Quiropráctico envió una carta a la querellante para informarle que, según la información provista por ella, podría cualificar para una licencia bajo dos leyes federales: el Emergency Paid Sick Leave Act o el Emergency Family and Medical Leave Expansion Act, a partir del 29 de abril de 2020, para el cuidado de un hijo menor de 18 años cuya institución educativa o centro de cuidado haya cerrado o la persona que cuida al menor no está disponible debido al COVID-19. Exhibit A, pág. 159, líneas 5-25, pág. 160, líneas 1-4 y *Carta del 1 de mayo de 2020, Exhibit IV del Exhibit A*.

24. El 6 de mayo de 2020 la querellante envió una carta al Dr. Luis Rivera con la información necesaria para ser elegible a las licencias reconocidas en las leyes federales Emergency Paid Sick Leave Act y el Emergency Family and Medical Leave Expansion Act. Exhibit A, pág. 161, líneas 15-25, pág. 162, líneas 1-6 y *Carta del 5 de mayo de 2020 enviada el 6 de mayo de 2020, Exhibit V del Exhibit A*.

25. El 12 de mayo de 2020 el Centro Quiropráctico envió una carta a la querellante, mediante correo electrónico, informándole que era elegible para los beneficios de la Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus y que la licencia correspondiente para ausentarse comenzaría el 29 de abril de 2020 y terminaría, como máximo, el 22 de julio de 2020. Además, se le explicó cómo se administraría esa licencia y sus obligaciones durante ese periodo. Exhibit A, pág. 162, líneas 7-25, pág. 163, líneas 1-23 y *Carta del 12 de mayo de 2020 Exhibit VI del Exhibit A*.

26. La carta del 12 de mayo de 2020 le advertía a la querellante que debía reintegrarse a trabajar el 23 de julio de 2020. Exhibit A, pág. 167, líneas 21-25, pág. 168, líneas 1-16 y *Carta del 12 de mayo de 2020 Exhibit VI del Exhibit A*.

27. El Centro Quiropráctico contrató a la empleada Ruth Lebrón para que sustituyera a la querellante los meses de mayo a julio de 2020 en que la querellante estaría ausente disfrutando las licencias bajo la Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus. Exhibit A, pág. 216, líneas 19-24; Exhibit D.

28. La querellante sabía que su licencia terminaba el 22 de julio de 2020, teniendo que reintegrarse al empleo el 23 de julio de 2020, y que luego de esa fecha no tenía ninguna licencia adicional disponible. Exhibit A, pág. 171, líneas 1-15, pág. 175, líneas 1-4.

29. La querellante testificó que aproximadamente dos semanas antes del 23 de julio de 2020 llamó al doctor Rivera para pedirle días adicionales de ausencias sin paga luego que concluyera su licencia el 22 de julio de 2020. Exhibit A, pág. 169, líneas 15-25, pág. 170, líneas 1-25, pág. 171, líneas 1-4. Sin embargo, del listado de llamadas producidas por la compañía AT&T en cumplimiento con la Orden del Tribunal del 16 de septiembre de 2021, surge que tal llamada no se realizó. Documentos producidos por AT&T, Exhibit F.

30. El 13 de julio de 2020 la querellante envió un correo electrónico solicitando días adicionales sin cargo a licencia alguna, hasta el 1 de agosto de 2020, e informando que por razones de cuidado de su hijo podría trabajar a tiempo parcial con un horario de cinco (5) horas diarias. Exhibit A, pág. 178, líneas 11-24, pág. 179, líneas 1-19 y Exhibit VII del Exhibit A. El Dr. Luis Rivera nunca le autorizó esa solicitud. Exhibit A, pág. 195, líneas 12-22.

31. El 20 de julio de 2020 la querellante llamó al Dr. Luis Rivera y le informó que no podría comenzar el 1 de agosto de 2020, como había solicitado en su correo electrónico del 13 de julio de 2020, y creía que podría regresar a trabajar en septiembre de 2020. Exhibit D; Exhibit A, pág. 200, líneas 16-22 y *Carta del 23 de julio de 2020* Exhibit VIII del Exhibit A.

32. El 23 de julio de 2020 el Centro Quiropráctico le notificó una comunicación a la querellante, en la cual le informó que, si no regresaba a trabajar o se comunicaba para coordinar su regreso inmediato, se daría por terminado su empleo. La querellante admitió haber recibido esa carta. *Exhibit A, pág. 200, líneas 16-22 y Carta del 23 de julio de 2020 Exhibit VIII del Exhibit A.*

33. El contenido de la carta del 23 de julio de 2020 es el siguiente:

23 de julio de 2020

Sra. Katia Cruz Ríos  
[...]

Katia:

Hablamos por teléfono el 20 de julio de 2020 luego de tu correo electrónico del 13 de julio. En la conversación me notificaste que no podrías comenzar a trabajar el 1 de agosto. Entiendes que puedes comenzar a trabajar en septiembre. Como puedes entender, es necesario que nosotros tengamos el personal suficiente para atender a nuestros pacientes. No nos podemos comprometer en reservarte tu empleo hasta septiembre. Tu última fecha de licencia es el 22 de julio. Si en el día de hoy no regresas a trabajar o te comunicas con nosotros para coordinar tu regreso inmediato terminará tu empleo con nosotros. Procederemos a realizar todo pago correspondiente a fin de mes.

Cuando puedas trabajar en el mes de septiembre, no dudes en solicitar empleo con nosotros nuevamente.

Sinceramente,

Fdo. Luis B. Rivera Nazario, D.C.  
Lic. 418

Exhibit A, pág. 200, líneas 16-22 y *Carta del 23 de julio de 2020* Exhibit VIII del Exhibit A.

34. La querellante no se presentó a trabajar el 23 de julio de 2020, tampoco el 1 de agosto de 2020 como había sugerido en su correo electrónico del 13 de julio de 2020. Exhibit A, pág. 190, línea 5.

35. La querellante admitió que su licencia terminaba el 23 de julio de 2020 y que no tenía ninguna licencia adicional disponible. Exhibit A, pág. 171, líneas 1-15.

36. La querellante admitió que no estaba disponible para trabajar el 23 de julio de 2020 porque necesitaba que se le hiciera un arreglo para poder dejar a su hijo cuidando. Exhibit A, pág. 198, líneas 4-25.

37. El 23 de julio de 2020, la querellante no solicitó la reinstalación en su empleo; por el contrario, informó que no sabía cuándo podría regresar a trabajar y especuló que quizás podría regresar en septiembre [de 2020]. Exhibit D; Declaración Jurada de Norma Santiago Zayas, en adelante Exhibit G. Sin embargo, el doctor Rivera le indicó que no podía reservarle su empleo hasta septiembre pues necesitaba tener el personal suficiente para atender los pacientes. Exhibit D y *Carta del 23 de julio de 2020* Exhibit VIII del Exhibit A.

38. No existe licencia o política empresarial del Centro Quiropráctico para los propósitos que alega la querellante en su Querrela. Exhibit D; *Manual de Empleados*, Exhibit II del Exhibit A.

39. La querellante admitió que no solicitó trabajar ocho ni diez horas en los meses de julio y agosto de 2020, como alegó en el párrafo 13 de su Querrela. Exhibit A, pág. 180, líneas 2-22.

40. El 29 de julio de 2020 la querellante visitó la oficina del Centro Quiropráctico para que el Dr. Luis Rivera y sus compañeras de trabajo vieran a su bebé. Exhibit D; Exhibit G. Ella y el doctor Rivera hablaron y la querellante reiteró que no sabía cuándo podría estar disponible para trabajar. *Exhibit D*. Además, durante esa visita la querellante le informó a Norma Santiago Zayas, Asistente Quiropráctica en el Centro Quiropráctico, que no sabía si podría regresar a trabajar y, si podía, no sería antes de septiembre de 2020. Exhibit G1.

41. El 31 de julio de 2020, a nueve días de haber expirado el periodo de licencia al amparo de Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus que le fue autorizada mediante carta de 12 de mayo de 2020 sin que la querellante se reportara a trabajar, el Centro Quiropráctico extendió el contrato de trabajo de la empleada Ruth Lebrón quien había sido contratada para sustituir a la querellante los meses de mayo a julio de 2020. Exhibit D.

42. El 6 de agosto de 2020 la querellante habló con el Dr. Luis Rivera sobre sus nuevas experiencias como mamá y sobre la posibilidad de empleo en un futuro. Sin embargo, ésta aun no podía indicar cuándo podría volver a trabajar. Exhibit D.

43. El 13 de agosto de 2020, se contrató una empleada, Yarielis Nieves Rojas, para la oficina de Chiropractic Network Services of Puerto Rico Limited Liability Company. Exhibit D.

44. La relación de empleo entre el patrono querellado y la querellante terminó para el 23 de julio de 2020. Exhibit D. El empleo de la querellante terminó porque ella no regresó a trabajar luego de concluir su periodo de licencia médico familiar bajo la Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus el 22 de julio de 2020. Exhibit D.

45. Al momento de su terminación de empleo, la querellante no estaba embarazada y hacía meses había concluido su periodo de licencia por maternidad, durante el cual disfrutó del pago de sus salarios, tal como dispone la Ley Núm. 3. Exhibit A, pág. 148, líneas 23-24, pág. 149, líneas 1-3, pág. 235, líneas 1-9; Exhibit D. Tampoco estaba acogida a una licencia de empleo que justificara sus ausencias al trabajo. *Íd.*

46. A excepción de uno o dos quiroprácticos, todas las empleadas del Centro Quiropráctico son mujeres. Exhibit A, pág. 63, líneas 13-23.

47. En el periodo de enero a octubre de 2020 la fuerza laboral en el Centro Quiropráctico estaba compuesta por: 8 mujeres y 1 hombre. [...].

48. De igual forma, la fuerza laboral en Chiropractic Network Services of Puerto Rico, LLC estaba compuesta por: 3 mujeres y 1 hombre. Exhibit B, pág. 124, líneas 1-18; Exhibit D. [...].

49. Durante su empleo la querellante recibió copia del Manual de Empleados del Centro Quiropráctico. Exhibit A, pág. 43, líneas 9-25, pág. 44, líneas 1-25, pág. 47, líneas 6-10, pág. 51, líneas 1-24, pág. 52, líneas 1-12; Manual de Empleados Exhibit II del Exhibit A; y Certificación del Empleado Exhibit III del Exhibit A.

50. Además, la querellante recibió adiestramiento sobre las políticas del Centro Quiropráctico. Exhibit A, pág. 46, líneas 1-4.

51. El Manual de Empleados del Centro Quiropráctico tiene una política de mantener un ambiente y lugar de empleo libre de todo tipo de discrimin, incluyendo discrimin por razón de sexo. *Manual de Empleados* Exhibit II del Exhibit A, pág. 7; Exhibit A, pág. 43, líneas 9-25, pág. 44, líneas 1-25, pág. 47, líneas 6-10, pág. 51, líneas 1-24, pág.

52. De igual forma, el Centro Quiropráctico tiene una Política de Puertas Abiertas en la cual promueve la comunicación abierta y directa entre las empleadas y la administración de la oficina. Manual de Empleados Exhibit II del Exhibit A, pág. 15, líneas 1-12.

53. Previo al embarazo de la querellante, otras empleadas habían tenido embarazos y disfrutado de sus licencias de maternidad y periodos de lactancia en el Centro Quiropráctico. Dos ejemplos de ellas son la Sra. Fransuá Rivera y la Sra. Gabriela Cabrera, quienes tuvieron uno y dos embarazos, respectivamente, siendo empleadas del Centro Quiropráctico y ambas disfrutaron sus licencias por maternidad luego de lo cual se reincorporaron a su empleo. Además, luego de los embarazos disfrutaron de la licencia de lactancia. Exhibit A, pág. 85, líneas 3-10; pág. 95, líneas 3-16; pág. 109-110; Exhibit D.

54. Las empleadas del Centro Quiropráctico y de Chiropractic Network Services of Puerto Rico nunca escucharon al Dr. Luis B. Rivera Nazario decir comentarios despectivos sobre el embarazo o las mujeres embarazadas. Nunca escucharon al doctor Rivera decir que iba a repartir pastillas anticonceptivas ni que estaba cansado de las embarazadas. Ellas reconocen que el doctor Rivera siempre las trató con respeto. Exhibit G; Declaración Jurada de

Gabriela Cabrera Paler, Exhibit H; Declaración Jurada de Damaris Figueroa Rivera, Exhibit I; Declaración Jurada de Marielys Montesino Rodríguez, Exhibit J; Declaración Jurada de Andrea Pérez Dueño, Exhibit K; Declaración Jurada de Roxannie Morales Rivera, Exhibit L; Declaración Jurada de Keyshla I. Cruz Ramos, Exhibit M.

55. El día que la querellante anunció su estado de embarazo, sus compañeras de trabajo y el doctor Rivera la felicitaron. Exhibit G.

56. El Dr. Luis Rivera permitió que la querellante dejara de tomar radiografías durante su embarazo. Exhibit A, pág. 110, línea 23 – pág. 111, línea 2.

57. Unos meses luego de notificar su embarazo, la querellante dejó de atenderse con sus ginecólogos-obstetras y necesitó que otro ginecólogo-obstetra la aceptara como paciente. Exhibit G. Al escuchar esa situación, el Dr. Luis Rivera instruyó a la Sra. Norma Santiago Zayas que llamara al Dr. Alexander Segal, ginecólogo-obstetra, para solicitarle que atendiera a la querellante. Exhibit G; Exhibit A, pág. 115, líneas 1-25; pág. 116, líneas 1-23; pág. 117, líneas 1-4.

58. A partir de julio de 2019, los familiares de la querellante, incluyendo a su padre, visitaron al Dr. Luis Rivera como pacientes. Exhibit B, pág. 138, líneas 1-17.

59. A partir de julio de 2019 y hasta principios del 2020, el Lcdo. José Hernández, pareja de la querellante, visitó al Dr. Luis Rivera como paciente. Exhibit B, pág. 138, líneas 10-17; Exhibit C, pág. 9, líneas 13-18.

60. En el año 2020, la querellante llamó a la oficina del doctor Rivera porque su papá tenía un problema de espalda y quería que lo atendieran, y el Dr. Luis Rivera atendió a su papá. Exhibit B, pág. 137, líneas 5-24.

61. El 8 de agosto de 2019 la querellante envió un mensaje de texto al doctor Rivera para felicitarlo por su cumpleaños, el mensaje decía: “Hola! Felicidades en su día! Espero la pase bien. Que Dios lo llene de salud y bendiciones. Linda tarde”. Exhibit B, pág. 176, líneas 21-25, pág. 177, líneas 1-23, pág. 178, líneas 1-14, pág. 180, líneas 14-25 y Mensajes de texto entre la querellante y el doctor Rivera Exhibit 26 del Exhibit B.

62. El 20 de septiembre de 2019 la querellante envió un mensaje de texto al doctor Rivera indicándole “Bd. Estoy con mucho dolor en área pélvica, tengo que ir al Dr.”, a lo que el doctor Rivera le respondió “Ok no problema que salga todo bien”. Exhibit B, pág. 176, líneas 21-25, pág. 177, líneas 1-23, pág. 178, líneas 1-14, pág. 188, líneas 22-25, pág. 189, líneas 1-4 y *Mensajes de texto entre la querellante y el doctor Rivera* Exhibit 26 del Exhibit B.

63. El 13 de marzo de 2020 la querellante le envió dos fotos de su bebé recién nacido al doctor Rivera. Exhibit B, pág. 176, líneas 21-25, pág. 177, líneas 1-23, pág. 178, líneas 1-14, pág. 193, líneas 8-25, y *Mensajes de texto entre la querellante y el doctor Rivera* Exhibit 26 del Exhibit B.

64. El 26 de abril de 2020 la querellante le escribió un mensaje de texto al doctor Rivera para recordarle que una de las empleadas, Norma Santiago, cumplía años ese día. Exhibit B, pág. 176, líneas 21-25, pág. 177, líneas 1-23, pág.

178, líneas 1-14, pág. 194, líneas 1-13, y *Mensajes de texto entre la querellante y el doctor Rivera* Exhibit 26 del Exhibit B.

65. El 10 de mayo de 2020 la querellante le envió dos fotos de su bebé al doctor Rivera. Exhibit B, pág. 176, líneas 21-25, pág. 177, líneas 1-23, pág. 178, líneas 1-14, pág. 194, líneas 14-25, y *Mensajes de texto entre la querellante y el doctor Rivera* Exhibit 26 del Exhibit B.

66. El Lcdo. José Hernández, pareja de la querellante, no habló con el Dr. Luis Rivera de los alegados comentarios porque entendía que son asuntos que la querellante tenía que atender con el Dr. Rivera. Exhibit C, pág. 30, línea 21 – pág. 31, línea 1.

67. Antes del embarazo la relación de la querellante con el Dr. Rivera era cordial. Exhibit A, pág. 107, líneas 9-13.

68. La querellante le contaba a su pareja, el Lcdo. José Hernández, sobre cómo era su relación con el Dr. Rivera. Exhibit C, pág. 27, líneas 8-20.

69. En septiembre de 2019, durante el embarazo de la querellante, la pareja de la querellante, el Lcdo. Hernández, y el Dr. Rivera hablaron de jugar golf. Exhibit C, pág. 75, línea 10-20.

70. En septiembre de 2019, durante el embarazo de la querellante, la pareja de la querellante, el Lcdo. Hernández, le envió unos videos de él jugando golf al Dr. Rivera. Exhibit C, pág. 75, línea 10-16 y su Exhibit 4.

71. La querellante, estando embarazada posiblemente en enero 2020 por su estado de embarazo, y su pareja, el Lcdo. Hernández, compartieron, hablaron y conversaron con el Dr. Rivera en una boda. Exhibit C, pág. 57, línea 21 – pág. 59, línea 3.

72. La pareja de la querellante, el Lcdo. Hernández le texteo al Dr. Rivera el 4 de marzo de 2020, para compartirle que había una posibilidad que su hijo con la querellante tuviese que nacer por cesárea. Exhibit C, pág. 76, línea 20-23.

73. La pareja de la querellante, el Lcdo. Hernández le texteo al Dr. Rivera el 5 de marzo de 2020, para compartirle una foto de su hijo recién nacido. Exhibit C, pág. 76, línea 24 – pág. 77, línea 2.

74. José Hernández entiende que la querellante podía manejar los asuntos que ella tenía con el Dr. Rivera. Exhibit C, pág. 30, línea 21 – pág. 31, línea 1.

75. La querellante nunca dejó de trabajar por los alegados comentarios. Exhibit A, pág. 65, líneas 16-23.

76. La querellante se sentía meramente incómoda por los alegados comentarios. Exhibit A, pág. 107, líneas 10-18.

77. El desempeño de la querellante nunca se vio afectado, siempre fue excelente. Exhibit B, pág. 122, líneas 1-19.

(Negrillas suprimidas).

Así pues, tras evaluar los documentos acompañados a este recurso, la transcripción de las deposiciones y las declaraciones juradas sometidas junto a la *Moción de Sentencia Sumaria*, coincidimos con el tribunal apelado en cuanto a que no existen hechos materiales en controversia que impidan dictar sentencia a favor de la parte apelada.

De la prueba documental sometida se desprende con claridad que la parte apelante no mencionó ninguna controversia de hecho material, unido a que la prueba demostró que no se reportó a trabajar el 23 de julio de 2020, fecha que le fue informada por su patrono, aquí parte apelada, para reingresar a su trabajo, luego de acogerse a la *Emergency Paid Sick Leave Act* y la *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act*. En vista de ello, no vemos que el TPI haya incidido al declarar con lugar la *Moción de Sentencia Sumaria*.

Asimismo, la parte apelante tampoco derrotó la deferencia que merecen las determinaciones del TPI, pues no probó que la juzgadora haya actuado con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurriera en error manifiesto. Ante ese escenario, corresponde confirmar la sentencia apelada.

#### IV.

Por los fundamentos que anteceden, **confirmamos** la *Sentencia* apelada.

Notifíquese.

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