

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA  
SALA SUPERIOR DE PONCE**

**JESSICA ASENCIO PLAZA**  
Querellante

v.

**MONSANTO CARIBE, LLC.;**  
**ADVANCE SERVICES**  
**PROFESSIONAL, INC.**  
Querellados

CIVIL NÚM. **PO2018CV00955**

SALA: **601**

SOBRE:

**RECLAMACIÓN LABORAL;  
PROCEDIMIENTO SUMARIO  
(LEY 2); DESPIDO NJUSTIFICADO;  
DISCRIMEN POR IMPEDIMENTO;  
PENALIDAD; HONORARIOS DE  
ABOGADO**

## SENTENCIA

### I. Introducción

Nos corresponde evaluar las siguientes mociones que se encuentran ante la consideración del tribunal: *Solicitud de Sentencia Sumaria* (SUMAC 106), presentada por la parte co-querellada, Advance Professional Services, Inc. (“Advance”) el 16 de agosto de 2021;<sup>1</sup> *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Advance Services Professional, Inc.* (SUMAC 136), presentada por la parte querellante, Sra. Jessica Asencio Plaza (“Sra. Asencio” o la “Querellante”) el 18 de noviembre de 2021; *Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Advance Services Professional, Inc.* (SUMAC 158) presentada por Advance el 27 de diciembre de 2021; *Dúplica a Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria Presentada por “Advance” y en Auxilio de Jurisdicción* (SUMAC 164) presentada por la Sra. Asencio el 18 de enero de 2022; *Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria Desestimando las Reclamaciones en Contra de Monsanto Caribe, LLC* (SUMAC 110), presentada por la parte co-querellada, Monsanto Caribe, LLC (“Monsanto Caribe”), el 17 de agosto de 2021;<sup>2</sup> *Oposición a Solicitud de Sentencia*

<sup>1</sup> Junto a la *Solicitud de Sentencia Sumaria* se presentó una *Moción Informativa y Complementaria sobre Solicitud de Sentencia Sumaria* (SUMAC 107) en la que se presentaron los siguientes Exhibits que forman parte de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*: Exhibit 6, Exhibit 6a, Exhibit 7, Exhibit 7a, Exhibit 9 y Exhibit 10. También se presentó una *Segunda Moción Informativa y Complementaria sobre Solicitud de Sentencia Sumaria* (SUMAC 108) en la que se presentaron los siguientes Exhibits: Exhibit 8(a), Exhibit 8(b), Exhibit 8(c), Exhibit 8(d), Exhibit 8(e), Exhibit 8(f), Exhibit 8(g), Exhibit 8(h), Exhibit 8(i) y Exhibit 8(j).

<sup>2</sup> El 16 de agosto de 2021, la parte co-querellada Monsanto Caribe presentó una *Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria Desestimando las Reclamaciones en contra de Monsanto Caribe, LLC* (SUMAC 104). Junto con dicha moción se presentó, además, una *Moción Informativa Sobre*

*Sumaria presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe, LLC* (SUMAC 135), presentada por la Querellante el 18 de noviembre de 2021; *Réplica a Oposición de la Querellante a la Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe, LLC*, (SUMAC 151), presentada por Monsanto Caribe el 3 de diciembre de 2021; y *Dúplica a Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* (SUMAC 159), presentada por la Querellante el 28 de diciembre de 2021.

## II. **Trasfondo Procesal**

El 13 de septiembre de 2018, la Querellante presentó la Querrela de epígrafe (SUMAC 1) contra Advance y Monsanto Caribe al amparo del procedimiento sumario laboral que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada. La Sra. Asencio alegó que “laboró con las querelladas [Advance] y Monsanto en una relación patrono-empleado como Enfermera Ocupacional para la compañía cliente, Monsanto.” *Querrela 1*, ¶ 7, SUMAC 1. Así, alegó que trabajó para las co-querelladas desde el 22 de septiembre de 2016 hasta el 13 de septiembre de 2017, día en que alegó haber sido despedida injustificadamente amparándose en las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados* (en adelante, identificada como “Ley Núm. 80”). *Id.* ¶¶12-18. Además de las alegaciones por despido injustificado, la Querellante también alegó que fue víctima de discrimin por razón de impedimento, tanto personal como por asociación, al amparo de la ley federal *American with Disabilities Act* (“ADA”),<sup>3</sup> la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida

---

*Anejos de la Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe, LLC* (SUMAC 105). Junto con la moción informativa, Monsanto Caribe presentó los Anejos 23 (a) y (b) y 51 al 127. El 17 de agosto de 2021, Monsanto Caribe presentó una *Segunda Moción Informativa sobre la Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe, LLC* (SUMAC 109) informando que por inobservancia se había radicado la versión incorrecta de la solicitud de sentencia sumaria; por lo que, ese mismo día, Monsanto Caribe presentó la moción de sentencia sumaria correcta. La cantidad e identificación de los anejos incluidos por Monsanto Caribe en su solicitud de sentencia sumaria permaneció inalterada con la presentación de la moción de sentencia sumaria correcta.

<sup>3</sup> Debido a la reclamación al amparo de la Ley ADA, las co-querelladas Monsanto Caribe y Advance solicitaron la remoción (“removal”) del caso a la Corte Federal. Luego de varios trámites procesales, la Querellante presentó una *Moción Solicitando Permiso del Tribunal Para Desistimiento Parcial Con Perjuicio de Aparente Reclamación de Causa de Acción Bajo Ley Ada* (SUMAC 23) y solicitó la continuación de los procedimientos ante este tribunal (SUMAC 29). El 19 de febrero de 2020, el tribunal emitió Sentencia Parcial archivando con perjuicio la reclamación de discrimin bajo el ADA (SUMAC 60).

como *Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales* (en adelante, identificada como “Ley Núm. 44”), la Ley Núm. 81 de 27 de julio de 1996, según enmendada, conocida como *Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos Sensoriales* (en adelante, identificada como “Ley Núm. 81”), la Ley 238 de 31 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como *Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos* (en adelante, identificada como “Ley Núm. 238”) , y los Artículos 6.1 y 6.2 de la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (en adelante, identificada como “Ley Núm. 4”). Asimismo, alegó discrimen por razón de edad al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo* (en adelante, identificada como “Ley Núm. 100”).

La Querellante anejó a la Querella los siguientes documentos: (1) Declaración Jurada suscrita por la Sra. Jessica Asencio Plaza; (2) un documento sin título con el alegado relato de los hechos; (3) Querella presentada ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico; (4) Notice of Right to Sue del U.S. Equal Employment Opportunity Comission. Véase Querella-Anejos.

El 27 de septiembre de 2018, Advance presentó su correspondiente *Contestación a Querella* (SUMAC 6) y negó las alegaciones de la Querella. En esencia, Advance alegó afirmativamente que la Ley Núm. 80 no cobija a la Querellante pues esta era una empleada temporera a tiempo determinado mediante un contrato de empleo temporero *bona fide* y que fue contratada para cubrir unas necesidades temporeras de la compañía cliente Monsanto Caribe. Asimismo, alegó que la Querellante había incurrido en un grave patrón de tardanzas y ausencias en contravención a las políticas de Advance y de Monsanto Caribe afectando el buen y normal funcionamiento de la compañía cliente Monsanto Caribe; por lo que, esta última co-querellada solicitó la terminación de la asignación de empleo de la Sra. Asencio. Advance alegó que, al momento de la terminación de la asignación de empleo temporero de la

Querellante, no había plazas disponibles en otras compañías clientes donde pudiera ser ubicada. También alegó que, conforme a las políticas de Advance, la Querellante debía comunicarse con Advance dentro de los tres (3) días siguientes a su terminación de la asignación de empleo temporero para solicitar más trabajo y que la Querellante no se comunicó con Advance. Por otro lado, Advance alegó que la Querellante no le solicitó acomodo razonable y que no discriminó contra esta por razón de impedimento personal o de asociación ni por edad.

El 27 de septiembre de 2018, Monsanto Caribe también presentó su respectiva *Contestación a la Querella* (SUMAC 9). En ella, Monsanto Caribe alegó que nunca existió una relación obrero-patronal entre la Querellante y Monsanto Caribe, y que Advance asignó a la Sra. Asencio a prestar servicios por un término específico como Enfermera Ocupacional en Monsanto Caribe. Monsanto Caribe alegó que la definición de empleado de la Ley Núm. 80 no incluye a empleados que laboran bajo un contrato de empleo por término. De igual forma, Monsanto Caribe alegó que: no discriminó en contra de la Querellante por razón de impedimento, por asociación, por edad o por categoría alguna protegida bajo ley estatal o federal; la Sra. Asencio no realizó petición alguna de acomodo razonable ni presentó queja de discrimen alguno; y que la terminación de la asignación temporera de la Querellante se debió al incumplimiento de la Sra. Asencio con el horario establecido por Monsanto Caribe para el puesto de Enfermera Ocupacional, lo que Monsanto Caribe identificó como una razón legítima de negocio.

Luego de varios trámites procesales, el 16 de agosto de 2021, la co-querellada Advance, presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria* al amparo de la Regla 36 de Procedimiento Civil (en adelante, identificada como “Moción de Sentencia Sumaria de Advance”).<sup>4</sup> En su Moción de Sentencia Sumaria, Advance expuso que no existían hechos materiales o sustanciales en controversia por lo cual el tribunal podía disponer del caso mediante el mecanismo de sentencia sumaria. A esos efectos, Advance expuso que la Querellante no tiene una causa

---

<sup>4</sup> SUMAC 106.

de acción bajo la Ley Núm. 80 toda vez que su contrato con Advance era temporero y por tiempo determinado. Alegó, en la alternativa que de entenderse que aplicara la Ley Núm. 80 la terminación del contrato fue por causa justificada. Además, expuso que la Sra. Asencio no fue víctima de discrimen por edad, impedimento suyo o por asociación por impedimento de su hijo y, en consecuencia, que la Querellante no sufrió ningún daño reclamable al amparo de la legislación laboral aplicable en torno a discrimen en el empleo.

De igual forma, el 16 de agosto de 2021, la co-querellada Monsanto Caribe presentó *Moción para que se dicte Sentencia Sumaria Desestimando las Reclamaciones en contra de Monsanto Caribe, LLC*. El 17 de agosto de 2021, Monsanto Caribe presentó una versión corregida de su solicitud de Sentencia Sumaria (en adelante, identificada como “Moción de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe”). Véase SUMAC 104, 105, 109 y 110. En su Moción de Sentencia Sumaria, Monsanto Caribe discutió los hechos esenciales y materiales sobre los cuales indicó no haber controversia, entre los cuales incluyó que: nunca existió una relación indefinida de empleo o relación obrero-patronal entre Monsanto Caribe y la Sra. Asencio, lo que le impide a esta presentar una causa de acción bajo la Ley Núm. 80 en contra de Monsanto Caribe; que la terminación de la asignación temporera de la Sra. Asencio fue legítima y no discriminatoria; que la Sra. Asencio no cumple con la definición de persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales incluida en las leyes Núms. 44, 81 y 238; que la Querellante no solicitó acomodo razonable alguno a Monsanto Caribe relacionado a sus condiciones médicas; que la Querellante no tiene evidencia suficiente para probar un caso *prima facie* de discrimen; y que Monsanto Caribe no discriminó a la Querellante por su asociación con una persona con impedimentos ni por edad.

La Querellante solicitó dos (2) prórrogas que fueron concedidas por este tribunal para presentar su oposición a las mociones de sentencia sumaria

presentadas por las co-querelladas.<sup>5</sup> Así las cosas, el 18 de noviembre de 2021, la Querellante presentó su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Advance Services Professional, Inc.* (en adelante, identificada como “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria de Advance”) y *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe, LLC* (en adelante, identificada como “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe”).<sup>6</sup> El 19 de noviembre de 2021, la Sra. Asencio presentó *Moción en Oposición a “Moción Solicitando Réplica a la “Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria”*.<sup>7</sup>

En síntesis, en las oposiciones de la Querellante a las solicitudes de sentencia sumaria de las partes co-querelladas Advance y Monsanto Caribe, la Sra. Asencio expuso sus argumentos en cuanto a la improcedencia de ambas solicitudes de sentencia sumaria. La Querellante sostuvo que existen controversias de hechos esenciales, principalmente en torno a sus alegaciones de despido injustificado, discrimin por impedimento y por asociación que hacen necesaria la celebración de un juicio en su fondo. Junto a ambas oposiciones, la Sra. Asencio incluyó dos documentos: una declaración jurada suscrita por ella y una relación de hechos (ambos documentos fueron previamente incluidos como anejos de la *Querrela* presentada en el año 2018).

El 29 de noviembre de 2021, Advance presentó una *Solicitud de Autorización para Presentar Réplica a la Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria de la Parte Querellante*<sup>8</sup>; y ese mismo día, este Tribunal notificó una *Orden* concediendo a las querelladas, Advance y Monsanto Caribe, cinco (5) días para replicar la moción de la Querellante oponiéndose a la réplica.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Véase SUMAC 120, 124, 127, 128, 131, 133 y *Minuta* del 18 de noviembre de 2021, SUMAC 142. El Tribunal había concedido 93 días a la Querellante para contestar las mociones de sentencia sumaria.

<sup>6</sup> SUMAC 135 y 136.

<sup>7</sup> SUMAC 138. Esta última moción fue presentada por la Querellante sin que las co-querelladas Advance y Monsanto Caribe hubiesen presentado aún la solicitud de autorización para replicar. Durante la vista celebrada el 18 de noviembre de 2021, la co-querellada Advance adelantó que estaría solicitando un término de 20 días para presentar una réplica a la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance, si lo entendía necesario. Este Tribunal dispuso en la Vista, que siendo éste el último día para que la Querellante contestara las mociones de sentencia sumaria, la co-querellada Advance debía presentar una moción para solicitar el término para replicar. Véase SUMAC 142.

<sup>8</sup> SUMAC 143.

<sup>9</sup> Véase *Orden* notificada el 29 de noviembre de 2021, SUMAC 147.

Posteriormente, el 30 de noviembre de 2021, Advance presentó una *Moción en Cumplimiento a la Orden Notificada el 29 de noviembre de 2021 (SUMAC Doc.147)*<sup>10</sup> a los efectos de que este Tribunal acogiera como réplica los fundamentos que contiene la moción previamente presentada el 29 de noviembre de 2021 y mediante la cual Advance solicitó la autorización para replicar a la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance presentada por la Querellante. El 1 de diciembre de 2021, este Tribunal determinó el cumplimiento de la Orden y dio por sometida la controversia sobre la autorización para presentar un escrito de réplica.<sup>11</sup>

Así las cosas, 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.* (en adelante, identificada como “Réplica de Advance”).<sup>12</sup> En esencia, Advance alegó que la Querellante no cumplió con los parámetros establecidos por la Regla 36.3 de Procedimiento Civil pues no controvertió los hechos establecidos en la Solicitud de Sentencia Sumaria y que descansó en las aseveraciones contenidas en la Querella sin contestar de forma detallada y específica cada uno de los argumentos y hechos incontrovertidos según alegados por Advance. Además, Advance cuestionó el uso del documento que fue incluido como anejo a la Querella y expuso que este no está juramentado y que no está sustentado por prueba admisible en evidencia. Finalmente, Advance expuso los hechos incontrovertidos según surgen de la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance presentada por la Sra. Asencio y argumentó cada hecho señalado por la Sra. Asencio como que había controversia.

De igual forma, el 3 de diciembre de 2021, Monsanto Caribe presentó *Réplica a Oposición de la Querellante a la Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe, LLC* (en adelante,

---

<sup>10</sup> SUMAC 148.

<sup>11</sup> Véase Orden notificada el 2 de diciembre de 2021, Doc. 149 SUMAC.

<sup>12</sup> SUMAC 158. El 12 de enero de 2022 el tribunal dictó una *Orden* en la que aceptó la Réplica presentada por Advance. Véase, SUMAC 163.

identificada como “Réplica de Monsanto Caribe”).<sup>13</sup> En síntesis, Monsanto Caribe alegó que la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe incumple con los requisitos establecidos en la Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil. Monsanto Caribe indicó, además, que la Sra. Asencio descansó en aseveraciones, especulaciones o en sus alegaciones, que no presentó prueba admisible que controvirtiera los hechos esenciales y materiales incluidos en su Moción de Sentencia Sumaria; y que no incluyó una relación concisa y organizada de los hechos esenciales y pertinentes realmente en controversia con indicación de los párrafos o páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia. Por último, Monsanto Caribe alegó que la Sra. Asencio intentó enmendar sus alegaciones al incluir aseveraciones en su oposición que estaban ausentes de la Querella.

El 28 de diciembre de 2021, la Querellante presentó *Dúplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* (en adelante, identificada como “Dúplica a Réplica de Monsanto Caribe”).<sup>14</sup> La Sra. Asencio arguyó que el tribunal debía declarar no ha lugar la Moción de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe por incumplir con el término de 30 días impuesto por la Regla 36.1 de Procedimiento Civil para presentar una moción de sentencia sumaria. Además, la Sra. Asencio alegó que algunos de los anejos incluidos en la moción de sentencia sumaria de Monsanto Caribe constituían prueba de referencia y que el tribunal no debió haber permitido la presentación de mociones de réplica y dúplica.

Posteriormente, el 18 de enero de 2022, la Sra. Asencio presentó su *Dúplica a Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria Presentada por “Advance” y en Auxilio de Jurisdicción* (en adelante, identificada como “Dúplica a Réplica de Advance”).<sup>15</sup> En esencia, la Querellante alegó que la Moción de Sentencia Sumaria de Advance no procedía por haberse presentado tardíamente pues alegó que se presentó transcurridos los 30 días de concluido del descubrimiento de prueba. Además, la Sra. Asencio defendió el uso del

---

<sup>13</sup> SUMAC 151. El 7 de diciembre de 2021, el tribunal emitió una orden en la que aceptó la réplica presentada por Monsanto Caribe y otorgó un término de veinte (20) días a la Querellante para que presentara su dúplica.

<sup>14</sup> SUMAC 159.

<sup>15</sup> SUMAC 164.



documento anejado a la Querella con su relato de los hechos como parte integral de la Querella que fue sometida bajo juramento de la Querellante. Asimismo, expuso que los documentos presentados por Advance en su solicitud de sentencia sumaria, constituían prueba de referencia, en particular, la declaración jurada de la Sra. Mariely López Rivera, empleada de Advance, y los correos electrónicos de la Sra. Taína Monche Torres, empleada de Monsanto Caribe.

Finalmente, en cuanto al auxilio de jurisdicción y solicitud de una vista argumentativa, el tribunal la declaró No Ha Lugar toda vez que la Conferencia con Antelación a Juicio estaba ya señalada para el 1 de abril de 2022.<sup>16</sup>

El 11 de enero de 2022 el tribunal dictó una *Orden* en la que se aceptó la Dúplica de la Querellante y con ello se indicó que quedaba sometida la controversia para ser resuelta por el tribunal.<sup>17</sup>

Examinados los escritos de la Querellante y de las co-querelladas Advance y Monsanto Caribe, este tribunal formula las siguientes:

### **III. Determinaciones de Hechos Que No Están en Controversia<sup>18</sup>**

1. Advance Services Professional, Inc. es una corporación con fines de lucro foránea con domicilio en el estado de Nebraska de los Estados Unidos de América y con autorización del Departamento de Estado del Gobierno de Puerto Rico para hacer negocios en Puerto Rico con número de registro 306326.<sup>19</sup>
2. Advance es una compañía que se dedica, entre otras cosas, a proveer servicios de empleo temporero de acuerdo a las necesidades de diversas

---

<sup>16</sup> SUMAC 167.

<sup>17</sup> SUMAC 162.

<sup>18</sup> En la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Advance Services Professional, Inc.*, SUMAC 136, la Querellante admitió como hechos materiales o esenciales sobre los que no existe controversia los siguientes hechos según indicados por Advance en la Solicitud de Sentencia Sumaria, SUMAC 106: (1-4), (6-8), (12-16), (18), (20), (22), (24-25), (27), (29), (31-33), (36), (38-40), (42-43), (45-47), (57-58) y (60). De igual forma, en la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe, LLC.*, SUMAC 135, la Querellante admitió como hechos materiales o esenciales sobre los que no existe controversia los siguientes hechos según indicados por Monsanto Caribe en la Solicitud de Sentencia Sumaria, SUMAC 110: (1-8), (10-13), (15-18), (26), (28), (31-33), (36), (44), (47), (50-52), (60-65), (72-77), (83-85), (95), (101), (104-105), (108), (112) y (114-117).

<sup>19</sup> Véase *Solicitud de Sentencia Sumaria Advance Services Professional, Inc.*, SUMAC 106, Relación de hechos esenciales y pertinentes sobre los que no hay controversia sustancial; Hecho incontrovertido núm. 1.

entidades o compañías que denomina “compañías clientes”.<sup>20</sup>

3. Entre las compañías clientes a las que Advance le presta servicios se encuentra Monsanto Caribe, LLC.<sup>21</sup>
4. Monsanto Caribe es una compañía de responsabilidad limitada foránea con fines de lucro, organizada bajo las leyes del estado de Delaware, y autorizada a hacer negocios en Puerto Rico desde el 8 de junio de 2006.<sup>22</sup>
5. Asencio era empleada a tiempo completo de Advance.<sup>23</sup>
6. La Querellante fue contratada por Advance mediante un contrato de empleo para cubrir una necesidad temporera en la compañía cliente Monsanto Caribe.<sup>24</sup>
7. Advance se encargó del proceso de reclutamiento de Asencio y coordinó la entrevista de la Querellante en Monsanto Caribe.<sup>25</sup>
8. El 16 de septiembre de 2016, Taína Monche Torres, Sigfredo Souchet Rivera y Lourdes Torres Colón entrevistaron a la Sra. Asencio en Monsanto Caribe.<sup>26</sup>
9. El 21 de septiembre de 2016, Advance notificó a la Sra. Asencio su asignación temporera al puesto de Enfermera Ocupacional en Monsanto Caribe y notificó a Monsanto Caribe que la Sra. Asencio aceptó dicha asignación temporera.<sup>27</sup>
10. Advance asignó a la Querellante temporeramente en Monsanto Caribe y le notificó que iba a estar trabajando alrededor de un año.<sup>28</sup>
11. La Sra. Asencio, antes de comenzar su asignación temporera en Monsanto Caribe, tenía conocimiento que dicha asignación era de

---

<sup>20</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 2.

<sup>21</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 3.

<sup>22</sup> Véase *Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria Desestimando las Reclamaciones en Contra de Monsanto Caribe, LLC.*, SUMAC 110, Hechos Esenciales y Materiales Sobre los Cuales no Existe Controversia Sustancial; Hecho incontrovertido núm. 1.

<sup>23</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 4.

<sup>24</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 4.

<sup>25</sup> SUMAC 110, Hechos incontrovertidos núm. 5 y 7.

<sup>26</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 8.

<sup>27</sup> *Id.*, Hecho incontrovertidos núm. 10 y 11.

<sup>28</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 12.

naturaleza temporera.<sup>29</sup>

12. La Sra. Asencio tiene un hijo que se llama Jayren Roche Asencio, (en adelante, “hijo”).<sup>30</sup>
13. Durante el proceso de reclutamiento, pero después de la entrevista en Monsanto Caribe, la Sra. Asencio solicitó los miércoles libres a Advance para llevar a su hijo a terapia.<sup>31</sup>
14. Monsanto Caribe, antes del comienzo de la asignación temporera de la Sra. Asencio, aceptó que el día libre de la Sra. Asencio fuese los miércoles para que pudiera llevar a su hijo a terapias.<sup>32</sup>
15. El 18 de octubre de 2016, la Querellante comenzó su asignación temporera en Monsanto Caribe.<sup>33</sup>
16. Antes del comienzo de su asignación temporera en Monsanto Caribe, a la Querellante se le hizo entrega del Paquete de Orientación de Normas y Procedimientos de Advance. Además, la Querellante certificó con sus iniciales y firma el 22 de septiembre de 2016 que entendió las normas incluidas en el Paquete de Orientación de Normas y Procedimientos de Advance.<sup>34</sup>
17. A la Querellante se le hizo entrega de las Normas de Asistencia de Advance antes del comienzo de su asignación temporera en Monsanto Caribe. La Querellante certificó con su firma el 22 de septiembre de 2016 que entendió el contenido, los requisitos y las expectativas de la política de asistencia de Advance. Dichas políticas establecen que cualquier ausencia injustificada, tardanzas y/o salidas temprano o ausencias excesivas serán sujetas a acción disciplinaria hasta incluyendo el

---

<sup>29</sup> SUMAC 104, Anejo 7, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 118, L 8-12; Anejo 14, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 184, L 11-14; y Anejo 27, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág.185, L 3-7.

<sup>30</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 15.

<sup>31</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 16.

<sup>32</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 18.

<sup>33</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 26.

<sup>34</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 27.

despido.<sup>35</sup>

18. En el “Temporary Employee Missed Punch Form” de Advance, Asencio escribía sus horarios de entrada, almuerzo y salidas diarias, razones de ausentismo o tardanza, firma y fecha.<sup>36</sup>
19. Durante la asignación temporera de la Querellante en Monsanto Caribe, esta llegó tarde a las facilidades de Monsanto Caribe en más de catorce (14) ocasiones.<sup>37</sup>
20. Durante la asignación temporera de la Querellante en Monsanto Caribe, esta se fue de las facilidades de Monsanto Caribe antes de que

<sup>35</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 29.

<sup>36</sup> SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taina Monche ¶20; y Anejo 43, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, págs. 10 a la 13, L 1-25.

<sup>37</sup> SUMAC 104, Anejo 46, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 26 de noviembre de 2016, utilizado como Exhibit 15 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 47, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 9 de enero de 2017, utilizado como Exhibit 16 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 48, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 25 de febrero de 2017, utilizado como Exhibit 17 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 49, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 10 de abril de 2017, utilizado como Exhibit 20 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 50, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 17 de diciembre de 2016, utilizado como Exhibit 26 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 51, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 30 de diciembre de 2016, utilizado como Exhibit 27 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 52, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 20 de febrero de 2017, utilizado como Exhibit 30 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 53, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 8 de mayo de 2017, utilizado como Exhibit 33 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 54, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 22 de mayo de 2017, utilizado como Exhibit 34 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 55, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 15, L 1-8; Anejo 56, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 23, L 24-25; pág. 24, L 1-5; Anejo 57, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 26, L 22-25; pág. 27, L 1-12; Anejo 58, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 43, L 14-21; Anejo 59, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 57, L 14-20; y pág. 58, L 15-17; Anejo 60, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 59, L 5-10; Anejo 61, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 62, L 3-16; Anejo 62, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 65, L 16-25; Anejo 63, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 66, L 1-6 y 7-15; Anejo 64, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 10 de julio de 2017, utilizado como Exhibit 23 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 65, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 12 de junio de 2017, utilizado como Exhibit 36 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 66, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 24 de julio de 2017, utilizado como Exhibit 38 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 67, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 21 de agosto de 2017, utilizado como Exhibit 39 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 68, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 28 de agosto de 2017, utilizado como Exhibit 40 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 69, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 11 de septiembre de 2017, utilizado como Exhibit 41 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; y Anejo 70, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021; pág. 49, L 9-18; Anejo 71, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 68, L 6-16; Anejo 72, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 70, L 7-13; L 18-24; Anejo 73, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 71, L 6-15; Anejo 74, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 72, L 4-25; pág. 73, L 1-25; pág. 74, 1-25; pág. 75, L 1-8.

culminara su jornada de trabajo en siete (7) ocasiones.<sup>38</sup>

21. Advance no establecía los turnos de trabajo de la Querellante en la compañía cliente Monsanto Caribe y estos estaban sujeto a cambios. Advance tampoco controlaba las funciones asignadas en la compañía cliente como empleada temporera.<sup>39</sup>
22. Como parte de sus funciones temporeras en Monsanto Caribe, la Sra. Asencio se ocupaba, entre otras cosas, de atender el proceso de reintegración de los empleados que regresan a su trabajo en Monsanto Caribe al culminar sus licencias correspondientes, conocido en inglés como “return to work”.<sup>40</sup>
23. El 10 de julio de 2017, Advance notificó a la Querellante la reducción de su jornada de trabajo de 40 a 30 horas semanales.<sup>41</sup>
24. A partir del 10 de julio de 2017, el horario de trabajo de Asencio fue el siguiente: lunes y martes de 8:00 a.m.-5:00 p.m.; miércoles libre; jueves de 8:00 a.m.-3:00 p.m.- viernes de 8:00 a.m.-12:00 p.m. y sábado de 8:00 a.m. -12:00 p.m.<sup>42</sup>
25. Irrespectivo del cambio de horario, a partir del 10 de julio de 2017, la Sra. Asencio continuó con los miércoles libres para llevar a su hijo a las

---

<sup>38</sup> SUMAC 104, Anejo 75, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 10 de diciembre de 2016, utilizado como Exhibit 25 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 76, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 23 de enero de 2017, utilizado como Exhibit 28 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 77, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 28 de enero de 2017, utilizado como Exhibit 29 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 78, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 18 de marzo de 2017, utilizado como Exhibit 31 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 79, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 1 de mayo de 2017, utilizado como Exhibit 32 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 80, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 5 de junio de 2017, utilizado como Exhibit 35 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 81, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 17 de junio de 2017, utilizado como Exhibit 37 de la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; Anejo 82, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 55, L 4-13; pág. 56, L 23-25; y pág. 57, L 1-4; Anejo 83, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 60, L 10-23; Anejo 84, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 61, L 9-21; Anejo 85, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 63, L 14-25; Anejo 86, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 64, L 1-12; Anejo 87, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 66, L 16-22 y pág. 67, L 1-14; y Anejo 88, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 68, L 22-25; pág. 69, L 1-7.

<sup>39</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 6.

<sup>40</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 28.

<sup>41</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 31.

<sup>42</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 32.

terapias.<sup>43</sup>

26. Como empleada de Advance, solamente la Sra. Asencio o Advance podían terminar su empleo con Advance.<sup>44</sup>

27. Advance nunca llevó a cabo ningún acto o promesa que pudiera crear en la Querellante una expectativa de empleo por tiempo indeterminado, pues la Querellante reconoce que su contrato y asignación en Monsanto Caribe era temporera.<sup>45</sup>

28. El Contrato de Empleo Temporero de Advance, establece claramente, y así la Querellante lo entendió y suscribió con su firma, “que no hay ninguna garantía acerca [sic] de cuánto puede durar el trabajo o cuántas asignaciones puedo recibir por Advance Services Professional, Inc.”<sup>46</sup>

29. La Querellante reconoce y entiende que el significado de un contrato temporero es uno “donde te dan una asignación por contrato por equis tiempo para hacer unas funciones”.<sup>47</sup>

30. El contrato de empleo temporero con asignación temporera de la Querellante con Advance establece que la fecha de terminación está sujeta a las necesidades del cliente Monsanto Caribe.<sup>48</sup>

31. Entre las infracciones a las Normas de Trabajo, firmadas por Asencio el 22 de septiembre de 2016, se encuentra el desobedecer cualquier norma escrita en las políticas y procedimientos de Advance, incluyendo las normas de asistencia.<sup>49</sup>

32. La Querellante sabía que Advance le requería llegar a tiempo al trabajo.<sup>50</sup>

33. La Querellante sabía que si no seguía las instrucciones podía

---

<sup>43</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 33.

<sup>44</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 36.

<sup>45</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 12.

<sup>46</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 13.

<sup>47</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 14 y SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 13.

<sup>48</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 15.

<sup>49</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 51.

<sup>50</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 22.

resultar en acciones disciplinarias o en la terminación de su empleo.<sup>51</sup>

34. La Querellante sabía que cualquier ausencia injustificada, tardanza y/o salida temprano o ausencias excesivas estaban sujetas a acciones disciplinarias, incluyendo el despido.<sup>52</sup>

35. La Querellante conocía que Advance tiene como norma de la compañía Igualdad de Oportunidades de Empleo, y que el contrato de empleo temporero establece, que Advance proveería adaptación razonable para empleados o solicitantes con discapacidad.<sup>53</sup>

36. La Querellante firmó el documento que contiene las normas y políticas sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo.<sup>54</sup>

37. El 22 de septiembre de 2016, la Sra. Asencio completó el Cuestionario titulado “Igualdad de Oportunidad de Empleo Cuestionario Médico Confidencial”.<sup>55</sup>

38. El 22 de septiembre de 2016, Asencio, en el Cuestionario titulado “Igualdad de Oportunidad de Empleo Cuestionario Médico Confidencial” señaló que no tenía impedimento físico o mental que limitara su habilidad de ver, hablar, escuchar, aprender o trabajar.<sup>56</sup>

39. La Sra. Asencio en el Cuestionario titulado “Igualdad de Oportunidad de Empleo Cuestionario Médico Confidencial”, el 22 de septiembre de 2016, también contestó que “no” cuando se le preguntó si alguna vez un médico, fisioterapeuta, quiropráctico u otra persona que provee asistencia médica de salud le había impuesto alguna vez limitaciones físicas de sus habilidades de cargar, empujar, jalar, escalar, agacharse, alcanzar, sentarse, estar en cuclillas, estar parado o caminando constantemente, agarrar o sujetar.<sup>57</sup>

---

<sup>51</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 24.

<sup>52</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 25.

<sup>53</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 42.

<sup>54</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 43.

<sup>55</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 60.

<sup>56</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 61.

<sup>57</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 62.

40. Además, la Querellante reconoció como ciertas y correctas las contestaciones brindadas por ella en el Cuestionario Médico Confidencial.<sup>58</sup>
41. Al momento de la contratación, la Querellante no informó a Advance ni a Monsanto Caribe que ella padecía de las condiciones de bronquitis asmática, apnea del sueño, nódulos tiroides, dificultad respiratoria y taquicardia. Tampoco la Sra. Asencio notificó que padecía de condición alguna.<sup>59</sup>
42. Al momento de la contratación, la Querellante no presentó a Advance ni a Monsanto Caribe un certificado médico que indicara restricción de trabajo alguna.<sup>60</sup>
43. La Querellante no le presentó a Advance ni a Monsanto Caribe recomendación o certificación médica alguna que indicara la necesidad de un acomodo razonable por motivo de alguna condición médica o impedimento de su hijo.<sup>61</sup>
44. Durante su asignación temporera, la Sra. Asencio no notificó a Monsanto Caribe restricción alguna de trabajo relacionada a sus impedimentos, ni a sus condiciones médicas. Tampoco la Sra. Asencio sometió récord médico a Monsanto Caribe relacionado a sus impedimentos, ni a sus condiciones médicas.<sup>62</sup>
45. Durante la asignación temporera en Monsanto Caribe, la Querellante no le solicitó a Advance ni a Monsanto Caribe un acomodo razonable, ni de manera verbal, ni por escrito, en relación a condiciones médicas que ésta estuviera padeciendo, si alguna.<sup>63</sup>

---

<sup>58</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 31.

<sup>59</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 32; SUMAC 110, Hechos incontrovertidos núm. 60 y 64.

<sup>60</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 33 y SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 65.

<sup>61</sup> SUMAC 106, Hechos incontrovertidos núm. 38 y 39.

<sup>62</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 65.

<sup>63</sup> SUMAC 106, Exhibit #1, Declaración Jurada de Mariely López Rivera, Coordinadora de Recursos Humanos de Advance, Págs 5-6, ¶21 y ¶22; Exhibit #7, Contestaciones de Advance al Primer Pliego de Interrogatorios y Requerimiento para la Producción de Documentos, Págs. 40-41, ¶¶26 y 27; SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶39; y Anejo 98,



46. La Sra. Asencio no solicitó a Monsanto Caribe cambio alguno sobre sus términos y condiciones de empleo relacionado a sus condiciones médicas.<sup>64</sup>
47. La Sra. Asencio solo hizo tres (3) solicitudes a Monsanto Caribe durante su asignación temporera, todas relacionadas a su hijo.<sup>65</sup>
48. Dos (2) de las solicitudes de la Sra. Asencio estaban relacionadas a las condiciones de salud de su hijo, y una (1) relacionada al cambio de horario de trabajo para llevar a su hijo a la escuela.<sup>66</sup>
49. Antes de comenzar su asignación por término en Monsanto Caribe, la Sra. Asencio hizo la primera petición relacionada a su hijo, cuando, a través de Advance, la Sra. Asencio solicitó a Monsanto Caribe tener los miércoles libres para llevar a su hijo a terapias.<sup>67</sup>
50. La Sra. Asencio hizo otra petición relacionada a su hijo cuando solicitó a Advance y a Monsanto Caribe autorización para llevar a su hijo, durante su jornada de trabajo, al Departamento de Educación para realizarle varias evaluaciones que se llevarían a cabo en el mes de febrero de 2017. <sup>68</sup>
51. Monsanto Caribe y Advance concedieron la petición de la Sra. Asencio de llevar a su hijo al Departamento de Educación para realizarle unas evaluaciones durante su jornada de trabajo.<sup>69</sup>

---

Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 235, L 24-25; pág. 236, L 1-23, pág. 248, L 8-13.

<sup>64</sup> SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶39; y Anejo 98, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 235, L 24-25; pág. 236, L 1-23, pág. 248, L 8-13.

<sup>65</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 95; SUMAC 104, Anejo 112, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 214, L 10-22; pág. 216, L 10-25; pág. 217, L 1-25; pág. 218, L 1-25; pág. 235, L 1-25; y pág. 236, L 1-23.

<sup>66</sup> SUMAC 104, Anejo 112, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 214, L 10-22; pág. 216, L 10-25; pág. 217, L 1-25; pág. 218, L 1-25; pág. 235, L 1-25; y pág. 236, L 1-23.

<sup>67</sup> SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶24; y Anejo 113, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 156 L 1-24; pág. 175, L 23-25; y pág. 214, L 10-22.

<sup>68</sup> SUMAC 104, Declaración Jurada de Taína Monche ¶25; y Anejo 114, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 218, L 3-20; pág. 222, L 17-25; pág. 223, L 1-16.

<sup>69</sup> SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶26; y Anejo 114 Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 223, L 17-22.

52. La Sra. Asencio se ausentó el 13 y el 17 de febrero de 2017 para llevar a su hijo al Departamento de Educación.<sup>70</sup>
53. La Sra. Asencio también se ausentó el 20 de febrero de 2017 en la mañana para llevar a su hijo al Departamento de Educación.<sup>71</sup>
54. La tercera solicitud a Monsanto Caribe fue cuando el 2 de septiembre de 2017, la Sra. Asencio envió un mensaje de texto de su teléfono personal a la Sra. Taína Monche para continuar entrando a las 8:00a.m. para llevar a su hijo a la escuela.<sup>72</sup>
55. El 2 de septiembre de 2017, la Sra. Taína Monche de Monsanto Caribe le respondió a la Sra. Asencio que no podía modificar su horario de entrada por ser un departamento que ofrece servicios a empleados cuyo horario de entrada comenzaba a las 7:00 a.m.<sup>73</sup>
56. El 2 de septiembre de 2017, la Sra. Asencio le contestó a la Sra. Taína Moche, después de recibir el texto denegando su solicitud de hora de entrada: “Deja ver q puedo hacer, ya q tengo que coordinar q alguien vaya al medio día también y lo busque. Gracias d todos modos”.<sup>74</sup>
57. La Sra. Asencio no realizó petición adicional alguna relacionada con su solicitud de hora de entrada a las 8:00 a.m. durante su asignación temporera en Monsanto Caribe.<sup>75</sup>
58. La Sra. Asencio no le solicitó a Taína Monche de Monsanto Caribe continuar entrando a las 8:00 a.m. por el problema de apnea del sueño.<sup>76</sup>
59. La Sra. Asencio solamente solicitó a Taína Monche de Monsanto

---

<sup>70</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 101.

<sup>71</sup> SUMAC 104, Anejo 48, “Temporary Employee Missed Punch Form” de 25 de febrero de 2017, utilizado como Exhibit 17 en la deposición de Jessica Asencio el 17 de marzo de 2021; y Anejo 115, Documentos del Departamento de Educación identificados por la Querellante, utilizado como Exhibit 14 en la deposición de Jessica Asencio el 16 de marzo de 2021.

<sup>72</sup> SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶32; Anejo 116, Copia del mensaje de texto entre Jessica Asencio y Taína Monche, utilizado como Exhibit 13 de la deposición de la Jessica Asencio el 16 de marzo de 2021; y Anejo 117, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 206, L 6-11, 15-25; pág. 207, L1-22; pág. 211, L 7-19; pág. 217, L 19-25; y pág. 218, L 1-2.

<sup>73</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 104.

<sup>74</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 105.

<sup>75</sup> SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶35; y Anejo 118, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 219, L 14-22.

<sup>76</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 108.

Caribe continuar entrando a las 8:00 a. m. para llevar a su hijo a la escuela, nunca mencionó nada de su condición de apnea del sueño o condición alguna.<sup>77</sup>

60. La Sra. Asencio alega discrimen por asociación con una persona impedida porque solicitó continuar con su horario de 8:00 am. La Sra. Asencio no alega discrimen por asociación por ninguna otra razón.<sup>78</sup>

61. La evidencia médica que la Querellante presentó, de ella o de su hijo, a Advance era con motivo de sus ausencias y no como parte de una solicitud de acomodo razonable.<sup>79</sup>

62. La Sra. Asencio no presentó queja o querrela interna, formal o informal, en Monsanto Caribe ni en Advance relacionada a discrimen alguno, incluyendo por impedimento, por asociación o por edad.<sup>80</sup>

63. A pesar de que la Querellante alega que se sintió discriminada porque no le ofrecieron una licencia, la Querellante reconoce que no solicitó ninguna licencia.<sup>81</sup>

64. El 13 de septiembre de 2017, Monsanto Caribe solicitó la terminación de la asignación temporera de la Querellante.<sup>82</sup>

65. Por petición de la compañía cliente Monsanto Caribe, el 13 de septiembre de 2017 Advance dio por terminado el contrato de empleo temporero con asignación temporera en Monsanto Cliente.<sup>83</sup>

66. La Querellante admitió que Advance le informó que la terminación

---

<sup>77</sup> SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶38; y Anejo 121, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 235, L 18-22.

<sup>78</sup> SUMAC 104, Anejo 122, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 264, L 1-9.

<sup>79</sup> SUMAC 106, Exhibit 3, Transcripción de la deposición de la querellante, 16 de marzo de 2021, p. 255, líneas 1-25; p. 256, líneas 1-25; p. 257, líneas 1-6 y Hecho incontrovertido núm. 45.

<sup>80</sup> SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶45; Anejo 99, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 238, L 10-21; y Anejo 123, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 137, L 24-25 y pág.138, L 1-8.

<sup>81</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 40.

<sup>82</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 16.

<sup>83</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 7 y SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 112. Véase también SUMAC 104, Anejo 5, Declaración Jurada de Taína Monche ¶57; Anejo 37, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 94, L 11-19; Anejo 38, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 17 de marzo de 2021, pág. 81, L 3-8; y Anejo 39, Cadena de correos electrónicos de 13 de septiembre de 2017 entre Mariely López y Taína Monche.

de su contrato temporero se debía a las ausencias y no por ninguna razón relacionada a su edad o condición de salud de ella o de su hijo.<sup>84</sup>

67. Las alegaciones de discrimen por edad de la Querellante están fundadas en que luego del despido contrataron a una enfermera mayor y luego contrataron a una enfermera más joven.<sup>85</sup>

68. La Querellante admite que alega discrimen por edad “porque al final del camino terminaron contratando a una más joven.”<sup>86</sup>

69. La Sra. Asencio no alega discrimen por edad por alguna otra razón.<sup>87</sup>

70. Advance no tiene sobre 500 empleados/as, como alega la querellante en la Querella.<sup>88</sup>

71. La Querellante entiende por condiciones onerosas y opresivas, tener que “parquear bien lejos”.<sup>89</sup>

72. La Querellante reconoce que en el estacionamiento donde ella se estacionaba en Monsanto Caribe era donde se estacionaban las personas que trabajaban en el campo y las “personas temporeras”.<sup>90</sup>

#### **IV. Derecho Aplicable**

##### **A. La Sentencia Sumaria**

La sentencia sumaria queda configurada, en nuestro ordenamiento jurídico, a través de la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36. Esta regla permite que cualquiera de las partes en un litigio solicite que el tribunal dicte sentencia sumaria a su favor, ya sea sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada. Véase: *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820 (2010); Reglas 36.1 y 36.2 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V. R. 36.1, 36.2.

---

<sup>84</sup> SUMAC 106, Exhibit 9, Transcripción de la deposición de la Querellante, 17 de marzo de 2021, pág. 81 líneas 3-19.

<sup>85</sup> SUMAC 106, Hechos incontrovertidos núm. 57 y 58; SUMAC 110, Hechos incontrovertidos núm. 114 y 115.

<sup>86</sup> SUMAC 110, Hecho incontrovertido núm. 116.

<sup>87</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 117.

<sup>88</sup> SUMAC 106, Hecho incontrovertido núm. 60.

<sup>89</sup> *Id.*, Hecho incontrovertido núm. 47.

<sup>90</sup> *Id.*, Exhibit # 9, Transcripción de la deposición de la Querellante, 17 de marzo de 2021, pág. 137 líneas 15-20.

La sentencia sumaria es el mecanismo procesal utilizado para facilitar la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles. Ello es así, pues mediante la disposición sumaria de un asunto, no se hace necesario celebrar una vista para dictar una sentencia. Sin embargo, la sentencia sumaria solo procede cuando de los documentos no controvertidos que se acompañan a la solicitud surge que no existe una legítima disputa de hechos y solo resta aplicar el derecho. Véase: *SLG Zapata v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *SLG Szendrey Ramos v. Consejo de Titulares*, 184 DPR 133 (2011); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 220 (2010); Véase, además: *SLG v. SLG*, 150 DPR 171, 193 (2000); *Pilot Life Ins. Co. v. Crespo Martínez*, 136 DPR 624, 632 (1994); Regla 36.1 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Un requisito esencial para poder dictar una sentencia sumaria es que no exista controversia real o sustancial en cuanto a ningún hecho material y que como cuestión de derecho se concluya que debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. *Pepsi Cola v. Mun. de Cidra*, 187 DPR 713 (2012); *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004); véase, además: *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, 720 (1986). Un hecho material se refiere a “todo aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Bobé et al. v. UBS Financial Service*, 198 DPR 6, 20 (2017).

Para demostrar de manera efectiva la inexistencia de controversia de hechos, la parte promovente tiene que exponer las alegaciones de las partes, y desglosar en párrafos debidamente numerados los hechos sobre los cuales, a su entender, no hay controversia. Para cada uno de ellos deber especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que los apoye y las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia argumentando el derecho aplicable. Regla 36.3 (a) (1)-(4) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

La parte promovida tiene la facultad de oponerse a la solicitud de la sentencia sumaria, pero no podrá cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra.*, *supra*, pág. 756. A su vez, la parte

opositora deberá controvertir la prueba presentada por el promovente. Para ello, deberá cumplir con los mismos requisitos antes indicados, pero además su solicitud deberá contener una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Regla 36.3 (b) (2) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado, a tenor con la Regla 36.5 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, que la parte opositora no podrá descansar meramente en aseveraciones generales contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a demostrar que tiene prueba para sustanciar sus alegaciones. *SLG Zapata v. JF Montalvo, supra*, pág. 433. Asimismo, con la aprobación de las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, se dispuso por mandato legislativo que la parte contraria queda impedida de descansar en aseveraciones o negaciones y que está obligada a contestar en forma detallada y específica. Este mandato tiene el efecto de que el tribunal podrá, si procede, dictar sentencia sumaria en contra de aquel que no responda conforme a la norma. Véase: Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

Así las cosas, el incumplimiento de la parte opositora permite al tribunal dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente, siempre que proceda como cuestión de Derecho. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra., supra*, pág. 756. Véase también *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 434 (“... nuestro ordenamiento procesal expresamente le exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos los que considere que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por

lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las enmiendas acogidas en el 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno.”).

La sentencia sumaria solo procede cuando no hay dudas de que el promovido por la solicitud no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos y que el tribunal tiene a su disposición toda la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. *Nieves Díaz v. González Massas, supra*, pág. 848; *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 625 (2005). Cualquier duda no es suficiente para denegar una solicitud de sentencia sumaria, pues debe tratarse de una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 214.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ya ha reconocido y favorecido el uso del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones laborales como las que obra en autos. Véase, *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 2019 TSPR 79. Véase, además, *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 225 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*.

Al dictar sentencia sumaria, el tribunal: (1) analizará los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como aquellos que obran en el expediente del tribunal, (2) determinará si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. General Accident Insurance Co.*, 136 DPR 881, 913 (1994).

### **B. Ley Núm. 80-1976. Despido Injustificado.**

La Ley Núm. 80 concede un remedio económico a los empleados que han sido despedidos de sus empleos sin justa causa. Dicha pieza legislativa se aprobó con la intención de proteger a los trabajadores en la tenencia de empleo y para desalentar los despidos injustificados. Así, el estatuto establece a favor de todo empleado que fuere despedido de un empleo contratado a tiempo indefinido una

indemnización conocida como la mesada. La cantidad de dicha mesada depende de dos factores: el sueldo del obrero y los años de servicio. *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance*, 205 DPR \_\_\_\_ (2021), 2021 TSPR 12.

Las disposiciones de la Ley Núm. 80 son aplicables a aquellos 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, sin que haya mediado justa causa. Art. 2, 29 LPRA § 185b. El Art. 1 de esta ley dispone que todo empleado de comercio o industria con contrato de trabajo por tiempo indeterminado tiene derecho a recibir de su patrono el sueldo que ha devengado antes de su despido. Esta mesada constituye el único remedio al que tiene derecho el empleado así despedido y va dirigida a socorrerlo económicamente en la etapa de transición del empleo que ocupa al que pueda conseguir en un futuro. 29 LPRA § 185a; *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano*, 137 DPR 643, 648-49 (1994); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, 364 (2001).

La Ley Núm. 80 no define el término "despido sin justa causa" sino que, de forma general, enumera en su Artículo 2, 29 LPRA 185b, una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado. Según la redacción de dicho artículo, las circunstancias que establecen justa causa para el despido pueden dividirse en dos grandes grupos, a saber, aquellas circunstancias relacionadas a la conducta del empleado, y aquellas relacionadas a aspectos económicos de la empresa. En lo aquí pertinente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, dispone como justa causa para el despido, en relación a asuntos de conducta de un empleado, lo siguiente:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. [...] 29 LPRA § 185b.



Por otro lado, ante la dificultad que representa intentar establecer y enumerar en un estatuto todas las posibles situaciones que podrían justificar un despido, los tribunales tienen la obligación de evaluar situaciones, no contenidas de forma expresa por la Ley Núm. 80, para determinar si medió, o no, justa causa para el despido de un trabajador. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). De esta forma, según ha expresado el Tribunal Supremo de manera reiterada, se considerará justa causa para el despido aquella que tiene su origen no en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Cuando se determine justa causa para el despido, el patrono queda liberado de la responsabilidad por el pago de la mesada o compensación especial.

El patrono tiene la potestad de adoptar reglamentos razonables para conseguir el buen funcionamiento de la empresa. *Jusino v. Walgreens, supra*. Ahora bien, en cualquier caso, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan justa causa para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de estas al empleado y que el empleado las violó. *Jusino v. Walgreens, supra; Rivera Águila v. K-Mart*, 123 DPR 599 (1989).

Por otro lado, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 dispone que “[l]as disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.” Art. 1, 29 LPRA § 185a. A esos efectos, el Artículo 14 de la Ley Núm. 80<sup>91</sup> dispone el significado de distintas palabras o frases contenidas en la ley. A esos efectos, se definen los conceptos de “contrato de empleo temporero” y “contrato de empleo por término”, a saber:

c) “Contrato de empleo temporero” — significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia u ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta como son, sin que constituya

---

<sup>91</sup> El Artículo 14 de la Ley Núm. 80 fue añadido mediante las enmiendas de la Ley Núm. 4 de 2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, cuya vigencia fue inmediatamente después de su aprobación el 26 de enero de 2017.

una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular.

(d) “Contrato de empleo por término” — 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. Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término. 29 LPRA § 185n.

Por su parte, el inciso (e) de dicho Artículo, por su parte, define el concepto de “empleado” para propósitos de esta ley, de la siguiente manera:

(e) “Empleado” — significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto. *Id.*

En nuestro ordenamiento legal, un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, por un tiempo fijo o para un proyecto u obra cierta. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 82 (2011). Por tanto, la protección que gozará el obrero en la tenencia y seguridad de su empleo dependerá del tipo de contrato laboral pactado entre el patrono y él.

La definición que establece la Ley Núm. 80 sobre un “contrato de empleo por término”, particularmente, demuestra una prohibición del uso de los contratos por un término fijo renovados mensual o anualmente de forma frecuente a voluntad del patrono como subterfugio para evadir el cumplimiento de la Ley Núm. 80. Es por ello que, para evitar que los patronos diseñen contratos por término fijo u obra cierta que eludan el ámbito de protección provisto por la Ley Núm. 80, resulta imperativo examinar si la práctica y las circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación han creado en el empleado una expectativa de continuidad de empleo. Véase Art. 14(d), 29 LPRA

§ 185n; véase, además, *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937 (2011); *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*.

Finalmente, de probarse que el despido fue injustificado, la Ley Núm. 80 ofrece al empleado el remedio exclusivo de la mesada. El cómputo de la mesada se establece a base del salario más alto que el empleado devengó durante los tres años anteriores al despido. 29 LPRA § 185(d).

**C. Ley Núm. 44-1985; Ley Núm. 81-1996 y Ley Núm. 238-2004.**

**Discrimen por impedimento y por asociación.**

De otra parte, la Ley Núm. 44 sanciona el que un patrono discrimine contra empleados con impedimentos, físicos, mentales o sensoriales, "por el mero hecho de tal impedimento". Véase 1 LPRA § 505. Tal prohibición incluye no sólo el reclutamiento, sino también la compensación, beneficios marginales, acomodo razonable, y entre otros, "cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo". *Íd.* En su Artículo 13, la Ley Núm. 44 también provee una acción de daños al amparo de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, para el empleado discriminado por motivo de su impedimento. Véase 1 LPRA § 511; 29 LPRA § 146 *et seq.*

La Ley Núm. 44 es el estatuto local equivalente a la ley federal *Americans with Disabilities Act*, conocida por sus siglas en inglés como ADA, que establece la obligación de todo patrono de proveer un acomodo razonable en el lugar de trabajo a las personas con impedimentos. 42 USCA § 12112(a). El Congreso de Estados Unidos aprobó la Ley ADA el 26 de julio de 1990 siendo su equivalente en Puerto Rico la Ley Núm. 44, que ha atemperado su contenido al de la Ley ADA. Dichos preceptos legales impulsan la política pública de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales, prohibir el discrimen en el empleo contra tales personas y ampliar sus oportunidades de trabajo. 42 USCA § 12112(b); *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 385 (1999).<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> La intención expresa de nuestra legislatura fue equiparar la Ley Núm. 44 a la Ley ADA, y el Artículo 6.2 de la Ley Núm. 4, ordena a reconocer lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal al aplicar las disposiciones de cualquier ley de discrimen en el empleo.

El concepto de “persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales” es definido como 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. 1 LPRA § 501(d). Además, se entenderá también, que una persona con impedimentos es toda aquella cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades principales del diario vivir; que la persona tenga un historial previo de esa condición o se le considere como que tiene dicho impedimento aun cuando no lo tiene. *Id.*

Además de lo anterior, la Ley Núm. 81 define persona con impedimento cualificada como “la persona cuyo impedimento físico o emocional afecta sustancialmente una o más de las actividades principales de su vida, y que, con acomodo razonable o sin éste, está capacitada para desempeñar las labores esenciales del puesto que ocupa o solicita, y reúne los demás requisitos de empleo, tales como experiencia, preparación académica y haber aprobado el examen de empleo, cuando lo hubiese, sin la ayuda de los cinco (5) puntos o el cinco por ciento (5%) a que tendrá derecho con posterioridad a haberlo aprobado. Véase 29 LPRA § 1401.

A su vez, la Ley Núm. 238 define el término "persona con impedimentos" como toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida; tiene un historial o récord médico de impedimento físico, mental o sensorial; o es considerada que tiene un impedimento físico, mental o sensorial.

Para probar un caso *prima facie* de discrimen por incapacidad, la Querellante tiene que probar que: (1) es una persona con impedimento según lo define la ley; (2) que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin acomodo razonable; y (3) que el patrono la despidió en todo o en parte por dicha incapacidad. *Vélez v. Janssen Ortho LLC*, 389 F. Supp. 2d 253, 262, (D.P.R. 2005), *aff'd*, 467 F.3d 802, 2006; *García v. Darex P.R., Inc.*, *supra*. El requisito de probar que es una persona con impedimento, según

definido por la ley ADA, puede ser probado por la Querellante de tres formas, demostrando que: (1) padece de un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades principales del diario vivir de esa persona; (2) tiene un récord de dicho impedimento; o que (3) es considerada como que tiene dicho impedimento. 42 U.S.C.A. § 12102. Nuestro estatuto homólogo incluye los mismos requisitos. Véase 1 LPRÁ § 501(d).

Por otro lado, el concepto de “acomodo razonable” es definido en la Ley Núm. 44, como el ajuste lógico, adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos a la empresa. 1 LPRÁ § 501(b).

El Artículo 9 de la Ley Núm. 44, dispone que aquel empleado que cumpla con la definición de “persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales” tendrá derecho a que el patrono le provea acomodo razonable en su lugar de empleo. No obstante, el patrono no estará obligado a realizar el acomodo cuando pueda demostrar que el mismo representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. 1 LPRÁ § 507(a).

En *García v. Darex P.R., Inc., supra*, a las págs. 385-386, nuestro más alto foro expuso que para quedar cobijado por la protección provista por la Ley Núm. 44, y que, en consecuencia, el patrono esté obligado a brindarle acomodo razonable conforme a la Ley, la empleada tendrá que demostrar; que es una persona con impedimento según lo define y; que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable.

La obligación del patrono de proveer un acomodo razonable se activa con la solicitud de la empleada. *Freadman v. Metropolitan Property and Cas. Inc.*, 484 F.3d 91 (1<sup>st</sup> Cir. 2007); *Reed v. LePage Bakeries, Inc.*, 244 F.3d 254, 261 (1<sup>st</sup>

Cir.2001). Esto ya que la empleada es la que conoce su incapacidad y la necesidad del acomodo, el cual en muchas de las ocasiones es invisible para el patrono hasta que la empleada establezca la comunicación. Es la Querellante quien tiene el peso de la prueba para demostrar que solicitó el acomodo razonable de forma precisa. Para que la solicitud sea considerada como precisa, la petición debe ser: (1) suficientemente directa y específica; y (2) debe explicar cómo el acomodo solicitado está relacionado con la incapacidad. Además, de solicitar el acomodo conforme los criterios antes expuestos, la Querellante debe probar que el acomodo solicitado es razonable, que le permitirá llevar a cabo las funciones de su puesto y que, como mínimo, de primera impresión es viable que el patrono lo conceda. Si la Querellante cumple con el peso de la prueba, la querellada deberá rebatirlo, probando que el acomodo es una petición excesivamente onerosa. *Freadman*, 484 F.3d en la pág. 102–104; *Reed*, 244 F.3d en la pág. 259.

Por otro lado, el Artículo 5 de la Ley Núm. 44, dispone que las instituciones públicas o privadas no ejercerán, pondrán en vigor o usarán procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo contra personas con algún tipo de impedimento físico, mental o sensorial por el mero hecho de tal impedimento. Esta prohibición se extiende desde la etapa del reclutamiento hasta los diferentes términos, condiciones y privilegios de empleo, entre ellos, la 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 § 505.

En lo que respecta al discrimen por asociación, el inciso (2) del referido Artículo 5 de la Ley Núm. 44, establece que se considera una práctica discriminatoria excluir o negar o de alguna otra forma impedir que una persona cualificada, con o sin impedimento, obtenga beneficios o empleo por su asociación o relación con una persona que tenga un impedimento o se le asocie con una persona que padece un impedimento aun cuando no lo tenga. 1 LPRA 505(2). Asimismo, se considerará una práctica discriminatoria el negarle empleo a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas, si

esta negativa está basada en la intención de no conceder un acomodo razonable. 1 LPRA § 505(3).

Ahora bien, el Tribunal Supremo de Puerto Rico no ha tenido amplia oportunidad de atender el tema del discrimen por asociación. Sin embargo, el Tribunal de Apelaciones, atendió una controversia muy similar al caso de autos en *Cinthia Piñeiro Rodríguez v. Walmart P.R.*, KLCE201400196, 2014TA1446, Sentencia del 20 de abril de 2014, (“Piñeiro v. Walmart”). En *Piñeiro v. Walmart*, la señora Piñeiro presentó una demanda sobre daños y perjuicios en contra de su ex-patrono, Walmart Puerto Rico, Inc. y alegó que llevaba disfrutando de un horario flexible por ocho (8) años consecutivos y dicho horario le permitía llevar a su hijo menor de edad, diagnosticado con una condición de incapacidad, a tomar unas terapias cuatro (4) veces en semana. Sin embargo, alegó que, en determinado momento, la empresa le comunicó que comenzaría una nueva jornada de trabajo, modificando así su horario. La señora Piñeiro sostuvo que dicho horario conlucía con el horario de terapias de su hijo y solicitó conservar su horario previo. Sin embargo, la gerencia denegó su solicitud de acomodo razonable. Así las cosas, la señora Piñeiro adujo ser víctima de trato discriminatorio.

En lo pertinente al caso de autos, en *Piñeiro v. Walmart*, el patrono alegó, entre otras cosas, que la demanda dejaba de exponer una reclamación que justificara la concesión de un remedio, ya que, según expuso, en nuestro ordenamiento jurídico no está reconocido el deber del patrono de proveer acomodo razonable a un empleado sin impedimento, y cuya solicitud de acomodo está basada en el impedimento de un familiar suyo.<sup>93</sup>

En su sentencia, el Tribunal de Apelaciones realizó un análisis tanto de la Ley Núm. 44, como de la Ley ADA en materia de discrimen por asociación. El Foro Intermedio puntualizó que nuestra jurisprudencia no aborda directamente

---

<sup>93</sup> El foro de primera instancia denegó la solicitud de desestimación presentada por el patrono y resolvió, en lo pertinente, que el Tribunal en su momento y conforme al descubrimiento de prueba adjudicaría si el acomodo razonable podía concederse por asociación o relación con una persona que padeciera de un impedimento. Sin embargo, el patrono, inconforme con tal determinación, acudió al Tribunal de Apelaciones, que revocó la determinación del Tribunal de Primera Instancia y desestimó la causa de acción.

la controversia sobre el discrimen por asociación, por lo que, no solo evaluó las disposiciones sobre el particular de la Ley ADA, sino que citó otras fuentes de derecho federal, así como la casuística federal en dicho tema.

Así, en *Piñeiro v. Walmart*, el Tribunal de Apelaciones expuso que la Ley ADA considera una práctica discriminatoria el excluir o impedir que una persona cualificada obtenga beneficios o empleo por su asociación o relación con una persona que padece un impedimento.<sup>94</sup> Ahora bien, como parte del análisis jurídico realizado por el Foro Apelativo, se citó la sección 1630.8 del Código de Regulaciones Federales<sup>95</sup> y su interpretación según surge del *Appendix to Part 1630 – Interpretative Guidance on Title I of Americans With Disabilities Act*, que es el informe que recoge la intención legislativa que dio base a la Ley ADA.<sup>96</sup> Cabe destacar que nuestra Ley Núm. 44 atempera sus preceptos a lo dispuesto en la Ley ADA.

Particularmente, en lo que respecta a la controversia sobre si el patrono tiene una obligación de proveerle a un empleado acomodo razonable por virtud de su asociación con una persona con impedimento, en *Piñeiro v. Walmart*, el tribunal indicó que, según dispone el citado Informe, “un patrono no tiene obligación de proveerle a un empleado o solicitante sin impedimento un acomodo razonable, puesto que solo cualifican para el acomodo empleados o solicitantes con impedimentos.” *Piñeiro v. Walmart*, a la pág. 14. Indica el Tribunal de Apelaciones que “[a] modo de ejemplo, el informe establece que un empleado no tendrá derecho a un acomodo razonable basado estrictamente en la necesidad del empleado de cuidar o asistir a un familiar con impedimento.” *Id.*<sup>97</sup> Asimismo,

---

<sup>94</sup> Ley ADA, 42 USCA sec. 12112(b)(4), dispone: "excluding or otherwise denying equal jobs or benefits to a qualified individual because of the known disability of an individual with whom the qualified individual is known to have a relationship or association".

<sup>95</sup> Code of Federal Regulations. "It is unlawful for a covered entity to exclude or deny equal jobs or benefits to, or otherwise discriminate against, a qualified individual because of the known disability of an individual with whom the qualified individual is known to have a family, business, social or other relationship or association." 29 CFR sec. 1630.8.

<sup>96</sup> Conforme surge del informe, el objetivo de la disposición que prohíbe el discrimen por asociación es proteger a una persona cualificada, con o sin impedimento, de discrimen por razón de su relación o asociación con una persona con impedimento.

<sup>97</sup> El Tribunal de Apelaciones transcribió en su totalidad la interpretación del referido informe sobre la Sección 1630.8. De ello surge, en lo pertinente, “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. See Senate



el Tribunal de Apelaciones expuso la casuística federal que ha atendido controversias de este tipo.<sup>98</sup>

Así las cosas, y en lo aquí pertinente, el Tribunal de Apelaciones resolvió lo siguiente en *Piñeiro v. Walmart*:

De acuerdo a la legislación, casuística e intención legislativa antes reseñada, la obligación patronal de proveer acomodos razonables en el lugar de trabajo es extensiva únicamente a las personas cualificadas con impedimentos según definido por ley. Nada en la reglamentación estatal o federal aplicable sugiere que un patrono esté obligado a proveer acomodo razonable a un empleado sin impedimento para atender las necesidades de un familiar con impedimento. Asumir tal postura equivaldría a ampliar el alcance del estatuto. Asimismo, la casuística federal ha establecido en reiteradas ocasiones que un empleado no tendrá derecho a un acomodo razonable basado estrictamente en la necesidad de éste de cuidar o asistir a un familiar con impedimento. Por lo tanto, toda vez que la recurrida no padece de una condición de salud incapacitante, la parte peticionaria no tenía obligación alguna de proveerle acomodo razonable.

[...]

...Nada en la legislación, casuística e intención legislativa antes reseñada, sugiere que constituye una práctica discriminatoria la denegatoria de una solicitud de acomodo razonable de un empleado sin impedimento basada estrictamente en la necesidad del empleado de cuidar a la persona con impedimento. No podemos, por tanto, imponer una prohibición que no está contemplada por ley. En ese sentido, huérfanos de una alegación que vaya dirigida a establecer un discrimen según protegido en el estatuto, concluimos que la recurrida carece de una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 44, supra.

Considerando que en el presente caso era innecesario que mediara un descubrimiento de prueba para adjudicar la controversia, discrepamos de la determinación del foro recurrido. Así, habida cuenta de que se desprende con certeza la imposibilidad de la parte recurrida de tener derecho a algún remedio bajo sus alegaciones, concluimos que la demanda de epígrafe no expone hechos suficientes que justifiquen la concesión de un remedio. El foro recurrido incidió al negarse a desestimar la demanda de autos. *Piñeiro v. Walmart, supra*, a las págs. 23-26.

#### **D. Ley Núm. 100-1959. Discrimen por edad.**

La Carta de Derechos de la Constitución 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

---

Report at 30; House Labor Report at 61-62; House Judiciary Report at 38-39.” (énfasis en el original. Véase *Piñeiro v. Walmart*, a la pág. 16.

<sup>98</sup> Véase, *Sarvak v. DDR Corp., et al.*, No. 1:10-cv-942-HJW (SD OH 2012); *Overly v. Covenant Transport, Inc.*, 178 Fed. Appx. 488 (6th Cir. 2006); *Den Hartog v. Wasatch Academy*, 129 F.3d 1076, 1082-1083 (10th Cir. 1997); *Tyndall v. National Educ. Centers, Inc. of California*, 31 F.3d 209, 214 (4th Cir. 1994).

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. A estos fines, Ley Núm. 100 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 sexual, 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 a la conducta prohibida por el referido estatuto, está legitimado para entablar una causa de acción por los daños y perjuicios correspondientes. 29 LPRA § 146.

En la discusión de la trayectoria jurídica del esquema que proveía la Ley Núm. 100, se disponía 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. Es decir, existía una presunción de carácter controvertible que advenía a la vida jurídica una vez el empleado demostrara: 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 trasladaba al promovido de la acción, quien debía presentar prueba suficiente a los efectos de rebatir la referida presunción.

Sin embargo, con la aprobación de la Ley Núm. 4, la Ley Núm. 100 fue enmendada sustancialmente. Se enmendó el primer párrafo del Artículo 3 de la Ley Núm. 100, que reconocía la presunción controvertible de que el acto de despido o el acto adverso al empleado fue cometido en contravención al texto de la ley. Art. 6.3 de la Ley Núm. 4-2017; véase *e.g.*, E. García, *El Legado e Implicaciones de la Reforma Laboral de 2017*, 86 Rev. Jur UPR 1081, 1160-1161 (2017). La referida presunción contenida en el antiguo Artículo 3 de la Ley Núm. 100, disponía que “[s]e presumirá que cualesquiera de los actos mencionados en

las secciones precedentes fueron cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.” Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, sec. 148 (2017).

La Ley Núm. 4-2017 eliminó el primer párrafo del Artículo 3 de la Ley Núm. 100, que establecía la presunción a favor del empleado en cuanto a que los actos de discrimen habían sido cometidos. A esos efectos, “[l]a eliminación de este primer párrafo tendrá el efecto de devolver el peso de la prueba en casos de discrimen al empleado demandante desde el inicio de la vista, sin que ocurra desplazamiento del peso al patrono en momento alguno. Implica que se ha equiparado la forma de probar casos de discrimen de la ley estatal a la Ley de Derechos Civiles de 1964, en su Título VII.” *Id.*, *El Legado e Implicaciones de la Reforma Laboral de 2017*, 86 Rev. Jur UPR 1081, 1160-1161 (2017).

Por otro lado, y en lo pertinente al caso ante nuestra consideración, en los casos específicos de discrimen por edad, la querellante tiene que presentar prueba que tienda a demostrar: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que fue despedida; (3) que estaba calificada para ocupar el puesto; (4) que fue reemplazada por alguien más joven. *Ibáñez v Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42 (1983); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Ahora bien, conforme al cambio en el estado de derecho por las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 4-2017, correspondería también a la empleada establecer el acto discriminatorio.

Por último, el Artículo 6.2 de la Ley Núm. 4 ordena a interpretar las protecciones laborales relacionadas a discrimen y represalias de conformidad con las protecciones y políticas establecidas en la legislación y reglamentación federal, salvo que otra cosa se requiera por un estatuto laboral en particular. Específicamente, dicho artículo indica que “[a]l aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o

disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta.” 29 LPRA § 123a. Este artículo guarda especial relación con el Artículo 2.13 de la Ley Núm. 4-2017, el cual establece que: “[t]oda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta.” 29 LPRA § 1221.

**E. Ley Núm. 26-1992. Compañías de Servicios Temporeros.**

En el presente caso, es relevante la Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992, conocida como *Ley de Compañías de Servicios Temporeros* (“Ley Núm. 26”), 29 LPRA § 575 *et seq.*, toda vez que una de las co-querelladas es una compañía que ofrece servicios de empleados temporeros a otra de las compañías co-querelladas. Esta relación laboral se da cuando un patrono, en este caso una compañía cliente, le paga una cantidad de dinero a una compañía de servicio temporero, basado en un por ciento del costo total de su nómina, a cambio de que le supla empleados como patrono oficial. La compañía de servicios temporeros es quien, de ordinario, asume la responsabilidad por todas las funciones de personal y nómina, incluyendo el reclutamiento y despido, compensación y beneficios y el cumplimiento de las reglamentaciones gubernamentales. Véase *Ocasio Méndez v. Kelly Services Inc., et al*, 163 DPR 653 (2005).

La Asamblea Legislativa al promulgar esta ley tuvo la intención de reglamentar el suministro de empleados por compañías de servicios temporeros. A tenor con esta finalidad, la Ley Núm. 26, en su Artículo 1, establece las siguientes definiciones, en lo aquí pertinente:

A los fines de este capítulo, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) Compañía de servicios temporeros - Significa toda persona u organización que se dedique a suplir empleados para que presten servicios a una compañía cliente.

(b) Compañía cliente - Significa toda persona u organización que solicite los servicios de empleados temporeros a compañías de servicios temporeros.

(c) Empleado temporero - Significa todo empleado que preste servicios para determinada persona u organización durante un lapso de tiempo cierto o para una obra cierta y que sea suministrada por una compañía de servicios temporeros.

[...]

(e) Patronos Solidarios - Se refiere a aquella condición de responsabilidad legal impuesta simultáneamente por este capítulo tanto a la compañía de servicios temporeros como a la compañía cliente, mediante la cual ambas compañías se consideran igualmente responsables de las condiciones y derechos establecidos en virtud de la Ley de junio 26, 1956, Núm. 96 y las 271 *et seq.* de este título, como si se tratara de un solo patrono. 29 LPRA § 575.

De las definiciones de la Ley Núm. 26 surge que la compañía de servicios temporeros es aquella que suple a una compañía cliente empleados para que presten servicios por un tiempo definido. De la referida disposición estatutaria surge, además, que la Asamblea Legislativa estableció unas definiciones amplias para cubrir a todo tipo de compañía que de alguna manera u otra se dedique a suplir empleados temporeros a otras compañías.

Asimismo, para establecer las responsabilidades de la compañía de servicios temporeros y la compañía cliente en cuanto a las leyes protectoras del trabajo, particularmente en lo que respecta al discrimen en el empleo y el despido injustificado, el Artículo 3 de la Ley Núm. 26 dispone:

... Disponiéndose, que en cuanto a la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo y el hostigamiento sexual, así como la que regula el despido injustificado, responderá de su cumplimiento el que discrimine o despida al empleado o incurra en el acto sancionado por la ley, ya sea la compañía de empleos temporeros o la compañía cliente. [...] 29 LPRA § 575b.

De la referida disposición estatutaria surge que las responsabilidades bajo las leyes protectoras del trabajo tanto de la compañía de servicios temporeros como de la compañía cliente varían dependiendo del estatuto laboral de que se trate.

En cuanto a la responsabilidad por discrimen en el empleo vemos que esta disposición impone una responsabilidad individual a cada patrono por sus actos.

Esto es, sólo será responsable el patrono que realmente lleve a cabo el acto discriminatorio. El Tribunal Supremo expresó en *Ocasio Méndez v. Kelly Services Inc., et al, supra*, que “[d]ado el propósito de la Ley 26 de ampliar la protección de estos empleados temporeros, debemos interpretar que cuando se refiere a ‘la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo’ incluye a todas las disposiciones estatutarias de índole laboral que regulan cualquier tipo de discrimen en el trabajo. *Ocasio Méndez*, a las págs. 678-679.

#### **V. Aplicación del Derecho a los Hechos**

Luego de un análisis minucioso de las mociones presentadas, así como de los documentos que le acompañan, no surge controversia alguna de hechos medulares que amerite dirimir el presente asunto mediante el cauce ordinario de adjudicación por un juicio plenario.

En el presente caso, Advance se dedica a proveer servicios de empleo temporero a sus compañías clientes.<sup>99</sup> Monsanto Caribe, por su parte, constituye la compañía cliente.<sup>100</sup> Por tanto, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 26, ante alegaciones de discrimen y despido injustificado, responderá de su cumplimiento, si procede, el que discrimine o despida al empleado o incurra en el acto sancionado por la ley, ya sea la compañía de empleos temporeros o la compañía cliente. Art. 3, Ley Núm. 26, 29 LPRC § 575b.

La Querellante alegó en la *Querrela*, entre otras cosas, que trabajó como Enfermera Ocupacional en las facilidades de la compañía cliente, Monsanto Caribe, desde el 22 de septiembre de 2016 y que fue despedida injustificadamente vía telefónica el día 13 de septiembre de 2017. Conforme a ello, la Querellante solicitó el pago de la mesada conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 80 y alegó que su despido fue discriminatorio, al amparo de las Leyes Núm. 100, 44, 81 y 238.

En las respectivas oposiciones a las mociones de Sentencia Sumaria de Advance y de Monsanto Caribe, la Querellante identificó los hechos esenciales y

---

<sup>99</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 2.

<sup>100</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 3.

materiales sobre los cuales admite que **no** existe controversia sustancial.<sup>101</sup> De igual forma, este tribunal realizó determinaciones de hechos adicionales sobre los cuales no hay controversia sustancial.

**a. Despido injustificado**

De los hechos esenciales y materiales incontrovertidos, se desprende que la Querellante fue contratada por Advance mediante un contrato de empleo temporero para cubrir las necesidades de la compañía cliente, Monsanto Caribe.<sup>102</sup> La Querellante era empleada a tiempo completo de Advance, y dicha compañía se encargó del proceso de reclutamiento de la Querellante, de asignar a la Querellante temporera a Monsanto Caribe y de proveer a la Querellante la información necesaria para el comienzo de su asignación temporera en Monsanto Caribe.<sup>103</sup> Además, la Querellante admitió que Advance le notificó que estaría trabajando alrededor de un año.<sup>104</sup> La Sra. Asencio reconoció que, antes de comenzar su asignación temporera en Monsanto Caribe, tenía conocimiento de que dicha asignación era de naturaleza temporera.<sup>105</sup> La Querellante define, reconoce y entiende que un contrato temporero es uno donde le “dan una asignación por un contrato **por equis tiempo** para hacer unas funciones.”<sup>106</sup> (Énfasis nuestro).

Por otro lado, en lo que respecta al término del contrato de empleo, de los documentos en autos, se encuentran documentos titulados “Hoja de Asignación de Trabajo” de Advance. Se desprende un término específico de fecha de comienzo de 18/octubre/2016 y fecha de terminación del 31/agosto/2017.<sup>107</sup> La Querellante no presentó ninguna evidencia admisible donde se establezca alguna controversia sustancial sobre este hecho.<sup>108</sup> La Querellante admitió que

---

<sup>101</sup> Al identificar los hechos sobre los cuales admitió que no existe controversia sustancial, la Querellante utilizó el mismo número que Monsanto Caribe y Advance utilizaron en sus Mociones de Sentencia Sumaria. Véase nota al calce número 19.

<sup>102</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 6.

<sup>103</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 5, 7, 9, 10, 16 y 17.

<sup>104</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 10.

<sup>105</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 11. Véase SUMAC 104, Anejo 7, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 118, L 8-12; Anejo 14 Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág. 184, L 11-14; y Anejo 27, Transcripción de la deposición de Jessica Asencio de 16 de marzo de 2021, pág.185, L 3-7.

<sup>106</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 29.

<sup>107</sup> Véase SUMAC 106, Exhibit 2(a), p. 3-6, y pág. 12, ¶5 de la Moción de Sentencia Sumaria de Advance.

<sup>108</sup> Véase SUMAC 136, Oposición a Moción de Sentencia Sumaria de Advance, Parte V-B, pág.8.

comenzó su asignación temporera en Monsanto Caribe el 18 de octubre de 2016 y que dicha asignación culminó el 13 de septiembre de 2017.<sup>109</sup> La Sra. Asencio admitió, además, que estaba consciente de que iba a ser temporeramente asignada a Monsanto Caribe por ese periodo de tiempo.<sup>110</sup>

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80 establece claramente que las disposiciones de dicha ley no serán de aplicación a empleados que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término. Art. 1, Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185a. No cabe duda en este caso de que la Querellante estaría prestando sus servicios por un periodo de tiempo determinado.

Ahora bien, conforme a las enmiendas introducidas a la Ley Núm. 80 por la Ley 4, se añadió el Artículo 14 estableciendo, entre otras cosas, las definiciones para los conceptos de “contrato de empleo temporero” y “contrato de empleo por término”. En el presente caso, de los documentos y lo declarado por la señora Asencio se desprende que la “relación de empleo [se estableció] para un periodo de tiempo específico” según dispone la definición del concepto de “contrato de empleo por término”. Véase Art. 14, Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185n. En el caso de los contratos de empleo por término, el Artículo 14, inciso (d), dispone, además, que “[a]unque 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. Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones.” *Id.*

En este caso, el contrato de empleo a término en cuestión, además de especificar el periodo de tiempo que la señora Asencio prestaría sus servicios, no se excede de los tres años que establece la Ley Núm. 80. Por lo tanto, conforme

---

<sup>109</sup> Determinaciones de Hechos, Núm.15 y 65.

<sup>110</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 27 y SUMAC 106, Exhibit 3, pág. 132, líneas 22 – 25 y pág. 133, líneas 1-4, Moción de Sentencia Sumaria de Advance.



dispone la ley, se presume válido y *bona fide*. Véase, Artículo 14(d) de la Ley Núm. 80, *supra*. Por su parte, en la Oposición a la Sentencia Sumaria de Advance, la Querellante expuso en términos generales y sin presentar prueba admisible al respecto, que “[n]o obstante, su proceso de empleo se llevó a cabo y se identificó por dicha querellante como de modo indefinido e indeterminado de la forma siguiente: La querellante usaba uniformes con la credencial de identificación de la Compañía Cliente, Monsanto Caribe LLC, además de que trabajaba como enfermera en el dispensario de la planta de la Compañía Cliente, Monsanto Caribe, LLC.”<sup>111</sup> Lo anterior no es suficiente para establecer que el contrato de empleo de la Sra. Asencio con Advance era por tiempo indefinido y tampoco rebate la presunción antes mencionada. El utilizar el uniforme y credencial de la compañía cliente constituye un requisito del empleo y no un factor que demuestre una expectativa de continuidad en el empleo.

Por otro lado, de los hechos incontrovertidos surge que entre la Querellante y Monsanto Caribe nunca existió una relación obrero-patronal o una relación de empleo indefinido. Más aun, ni Advance ni Monsanto Caribe llevaron a cabo acto o promesa que pudiera crear en la Querellante una expectativa de empleo por tiempo indeterminado, pues la Querellante reconoce que su contrato y asignación en Monsanto Caribe era temporera.<sup>112</sup> Es un hecho incontrovertido también que el “Contrato de Empleo Temporero” de Advance, establece claramente, y así la Querellante lo entendió y suscribió con su firma, “que no hay ninguna garantía acerca [sic] de cuánto puede durar el trabajo o cuántas asignaciones puedo recibir por Advance Services Professional, Inc.”<sup>113</sup> Asimismo, la Querellante conocía que no había ninguna garantía en cuanto a la duración o el número de asignaciones que ella iba a recibir por parte de Advance.<sup>114</sup>

Conforme a lo antes expuesto, solo resta concluir que la señora Asencio prestó servicios bajo un contrato de empleo por término que se presume válido y *bona fide*. Por otro lado, mediante la prueba que obra en el expediente,

---

<sup>111</sup> SUMAC 136, páginas 3 y 4.

<sup>112</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 10, 11 y 27.

<sup>113</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 28.

<sup>114</sup> *Id.*

Advance, patrono directo de la Querellante, también demostró que en ningún momento se proyectó a la Querellante una expectativa de continuidad en el empleo, de modo que adviniera a ser acreedora de la protección y los remedios de la Ley Núm. 80. En este contexto, se reitera la conclusión en cuanto al cabal conocimiento de la Querellante respecto a la naturaleza temporera del contrato de empleo que suscribió con Advance, así como también a su expreso consentimiento para suscribir el mismo. La prueba documental habida en el expediente nada establece sobre una representación atribuible a una expectativa de continuidad en el empleo. En consecuencia, la Querellante no tiene derecho a los remedios y protecciones que dispone la Ley Núm. 80.<sup>115</sup>

**b. Discrimen por Impedimento**

La Querellante también alegó en la *Querella* haber sido víctima de discrimen por impedimento y que no se le dio el acomodo razonable solicitado por ella. La Querellante amparó sus reclamos, principalmente, en las disposiciones de la Ley Núm. 44 y la Ley Núm. 100. Específicamente, la señora Asencio alegó que padecía de condiciones médicas y que su despido fue motivado con el propósito de discriminar a base del impedimento de esta.<sup>116</sup>

Por su parte, Advance alegó tener una política de cero tolerancia al discrimen así como una política de igualdad de oportunidades de empleo y que no discriminó contra la Querellante por sus impedimentos ni por ninguna categoría protegida por ley. Además, Advance expuso que la Querellante no solicitó un acomodo razonable por condición de salud o impedimento de ella o de su hijo y que las razones para el despido se debieron al patrón de ausencias y tardanzas de la Querellante, lo que motivó a Monsanto Caribe a solicitar la cancelación de la asignación temporera de empleo de la señora Asencio. De igual forma, en la contestación a la *Querella*, Monsanto Caribe alegó que no discriminó en contra de la Querellante por impedimento o por categoría protegida alguna bajo ley estatal o federal aplicable. Durante la asignación temporera de la

---

<sup>115</sup> Ante la conclusión de que la Ley Núm. 80 no es de aplicación al caso de autos por tratarse de un contrato de empleo a término, no es necesario discutir el concepto de justa causa para el despido.

<sup>116</sup> Véase *Querella*, ¶¶ 26-40.

Querellante en Monsanto Caribe, la señora Asencio no solicitó acomodo razonable por condición de salud alguna y nunca presentó queja de discrimen alguno. Asimismo, Monsanto Caribe alegó que ni la Querellante ni Advance notificaron que la señora Asencio padecía de una incapacidad. Mas aun, Monsanto Caribe aseveró que la Querellante no es una persona impedida según definido por la ADA y la Ley Núm. 44.<sup>117</sup>

La Querellante conocía las políticas de igualdad de oportunidad de empleo de Advance y que su contrato establece que se proveería “adaptación razonable para empleados o solicitantes con discapacidad.”<sup>118</sup> Asimismo, esta firmó el formulario de Advance que contiene las normas y políticas sobre igualdad de oportunidades de empleo.<sup>119</sup>

La Querellante reconoce que, al momento de su contratación, no le informó a Advance que padeciera de alguna condición, ni lo divulgó en el formulario confidencial que Advance provee a esos efectos.<sup>120</sup> La Querellante aceptó como hecho incontrovertido que, el 22 de septiembre de 2016, antes de comenzar su asignación temporera en Monsanto Caribe, completó el Cuestionario titulado “Igualdad de Oportunidad de Empleo Cuestionario Médico Confidencial” provisto por Advance como parte del proceso de reclutamiento; que en dicho cuestionario señaló que no tenía impedimento físico o mental que limitara su habilidad de ver, hablar, escuchar, aprender o trabajar; y que contestó que “no” a la pregunta de que si alguna vez un médico, fisioterapeuta, quiropráctico u otra persona que provee asistencia médica de salud le había impuesto alguna vez limitaciones físicas de sus habilidades de cargar, empujar, jalar, escalar, agacharse, alcanzar, sentarse, estar en cuclillas, estar parado o caminando constantemente, agarrar o sujetar.<sup>121</sup> La Querellante reconoció como ciertas y correctas las contestaciones brindadas al Cuestionario titulado “Igualdad de Oportunidad de Empleo Cuestionario Médico Confidencial”.

---

<sup>117</sup> Véase SUMAC 9, Contestación a la Querella de Monsanto Caribe.

<sup>118</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 35.

<sup>119</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 36.

<sup>120</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 41 y 43.

<sup>121</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 37 al 40

La Querellante aceptó como hecho incontrovertido que, durante su asignación temporera en Monsanto Caribe, no notificó a Monsanto Caribe restricción alguna de trabajo relacionada a sus impedimentos, ni a sus condiciones médicas. Tampoco la señora Asencio sometió récord médico a Monsanto Caribe relacionado a sus impedimentos, ni a sus condiciones médicas.<sup>122</sup> También es un hecho incontrovertido que durante el proceso de reclutamiento llevado a cabo por Advance, y durante el proceso de entrevista de Monsanto Caribe, la señora Asencio no informó a Monsanto Caribe que padecía de bronquitis asmática, apnea del sueño, nódulos tiroides, dificultad respiratoria y taquicardia, condiciones que la Querellante alega padecer en el anejo que incluyó con la Querella. De igual forma, la Querellante tampoco presentó a Advance ni a Monsanto Caribe un certificado médico que indicara restricción alguna de trabajo.<sup>123</sup>

A tenor con lo anterior, de las propias alegaciones de la Querellante surge que esta nunca dio conocimiento actual a Advance ni a Monsanto Caribe de que padecía de un impedimento, según definido por la Ley Núm. 44, Ley Núm. 81 y/o la Ley Núm. 238.

Sobre las motivaciones de la terminación de la asignación temporera de la Querellante, para propósitos de las reclamaciones de discrimen por impedimento, es un hecho incontrovertido que Advance dio por terminado el contrato de empleo con asignación temporera en Monsanto Caribe a petición de Monsanto Caribe.<sup>124</sup> Particularmente, en cuanto a las tardanzas y ausencias, la señora Asencio reconoce que: sabía que Advance le requería llegar a tiempo al trabajo; si no seguía las instrucciones podría estar sujeta a acciones disciplinarias incluyendo la terminación de empleo; y que las ausencias injustificadas, tardanzas y/o salidas tempranas podían conllevar acciones disciplinarias incluyendo despido, al igual que desobedecer cualquier norma escrita en las políticas y procedimientos de Advance.<sup>125</sup> Además, la Querellante

---

<sup>122</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 44.

<sup>123</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 41 y 42.

<sup>124</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 64 al 66.

<sup>125</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 17 y 31 al 34.

reconoce que se le hizo entrega del Paquete de Orientación de Normas y Procedimientos, así como de las Normas de Asistencia de Advance y con su firma e iniciales certificó que las entendió el 22 de septiembre de 2016.<sup>126</sup>

De los “Temporary Employee Missed Punch Form”, llenados y firmados por la señora Asencio,<sup>127</sup> surge que la Querellante llegó tarde a Monsanto Caribe en más de catorce (14) ocasiones y que en siete (7) ocasiones se fue de las facilidades de Monsanto Caribe antes de que culminara su jornada de trabajo.<sup>128</sup> En la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance, la Querellante no pudo controvertir que la motivación del despido fuera debido a sus tardanzas y ausencias. Por otro lado, no surge del expediente evidencia alguna que demuestre un acto discriminatorio por parte de Advance o Monsanto Caribe contra la Querellante.

Conforme a todo lo anterior, este tribunal concluye que la terminación de la asignación temporera de la Querellante no fue motivada por razón discriminatoria alguna. Además, se determina que la Sra. Asencio incumplió con establecer la carga probatoria y los elementos de hecho requeridos por la Ley Núm. 44, según enmendada, en torno a su causa de acción de discrimen por impedimento. Es menester destacar que, en el ánimo de prevalecer en el argumento en cuestión, la Querellante se fundamentó solamente en las alegaciones contenidas en su Querrela que están carentes de apoyo fáctico o prueba documental.<sup>129</sup> Por tanto, a la luz de la norma antes expuesta, no procede la causa de acción por discrimen por impedimento bajo el palio de la Ley Núm. 44, Ley Núm. 81 y/o la Ley Núm. 238.

---

<sup>126</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 16 y 17.

<sup>127</sup> Determinaciones de Hechos Núm. 18.

<sup>128</sup> Determinaciones de Hechos Núm. 19 y 20.

<sup>129</sup> En el párrafo 35 de la Querrela, Asencio afirmó, bajo juramento, que su padecimiento no afectaba sus habilidades y destrezas para cumplir y desempeñar las tareas, obligaciones y funciones esenciales en su ocupación siempre y cuando se cumpliera con las indicaciones médicas del acomodo. Esta admisión judicial está en contravención con la definición del término “persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales” de la Ley Núm. 44. Para probar un caso prima facie de discrimen por incapacidad, la Querellante tiene que demostrar, entre otras cosas, que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de su trabajo con o sin acomodo razonable. Véase 1. LPRÁ §501(d). Es importante destacar que Asencio, no solo nunca notificó ni a Advance ni a Monsanto Caribe dichas alegadas “indicaciones médicas del acomodo”, sino que esta admisión judicial automáticamente descalifica a la Querellante de ser considerada como una persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales bajo la Ley Núm. 44. Sobre esto, el Tribunal Supremo ha pautado que cuando una parte hace una alegación, queda obligada por la misma salvo que el tribunal le permita retirarla. Véase *Díaz Ayala v. E.L.A.*, 153 DPR 675, 693 (2001).

La Querellante admite que durante la vigencia de su contrato de empleo temporero nunca presentó en Advance o Monsanto Caribe una queja o querrela interna, formal o informal, por motivo de discrimen por impedimento, por asociación o por edad ni solicitó licencia relacionada.<sup>130</sup> Además, la Sra. Asencio admite que Advance le informó que la terminación de su asignación temporera era por sus ausencias, no por ninguna razón relacionada a sus condiciones de salud, asociación o por edad.<sup>131</sup>

Aunque, la señora Asencio expuso otras alegaciones generales sobre el discrimen, esta admite como hecho incontrovertido que lo que ella entiende por las “condiciones onerosas y opresivas” que alega es el tener que “parquear bien lejos”.<sup>132</sup> No obstante, esto no es suficiente para establecer una causa de acción por discrimen. Particularmente cuando la propia Querellante reconoció que su estacionamiento estaba en el lugar designado para empleados temporeros y ella no niega que era una empleada temporera de Advance.<sup>133</sup>

### **c. Acomodo Razonable**

Durante su empleo, la señora Asencio no presentó a Advance ni a Monsanto Caribe recomendación o certificación médica alguna que indicara la necesidad de un acomodo razonable por motivo de alguna condición médica o impedimento de su hijo.<sup>134</sup> Asimismo, es un hecho incontrovertido que, durante su asignación temporera en Monsanto Caribe, la señora Asencio no solicitó a Advance ni a Monsanto Caribe acomodo razonable, verbal o escrito, o cambio alguno sobre sus términos y condiciones de empleo relacionado a sus condiciones médicas ni presentó queja o querrela interna en Monsanto Caribe ni en Advance relacionada a discrimen alguno.<sup>135</sup> La señora Asencio aceptó que

---

<sup>130</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 62 y 63.

<sup>131</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 66.

<sup>132</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 71.

<sup>133</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 72.

<sup>134</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 43.

<sup>135</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 45 y 46; De la documentación provista por Monsanto Caribe surge que Asencio solicitó los beneficios por incapacidad de la Administración de Seguro Social antes de comenzar su asignación temporera en Monsanto Caribe; que el 9 de febrero de 2018, el Juez Administrativo Gerardo R. Picó, de la Oficina de Adjudicación y Revisión de Incapacidad, determinó en base de la evidencia médica presentada por Asencio y su propio testimonio, que la Querellante estuvo discapacitada únicamente durante el periodo de 3 de junio de 2015 al 17 de octubre de 2016; el periodo de discapacidad terminó el 18 de octubre de 2016; y que Asencio no ha vuelto a estar discapacitada desde esa fecha. La Querellante no presentó evidencia alguna que controvirtiera esta información.

solamente solicitó a Monsanto Caribe entrar a las 8:00 a.m. para llevar a su hijo a la escuela y que nunca mencionó su condición de apnea del sueño o condición alguna.<sup>136</sup> La señora Asencio admite que no realizó petición alguna relacionada con su solicitud de hora de entrada a las 8:00a.m.<sup>137</sup>

De igual forma, mediante la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance, la Querellante no controvertió el hecho de que la evidencia médica que presentó de ella era con motivo de justificar sus ausencias y no como parte de una solicitud de acomodo razonable.<sup>138</sup> Proveer excusas médicas no es suficiente para demostrar que la Querellante requería un acomodo razonable.

La obligación de Advance y/o Monsanto Caribe de proveer acomodo razonable no se activó ya que la Querellante nunca hizo solicitud alguna de acomodo razonable y no estableció que cumplía con la definición de persona con impedimento de la Ley Núm. 44, Ley Núm. 81 y/o la Ley Núm. 238. De todos los documentos que obran en el expediente, no surgen hechos demostrativos que establezcan que la Querellante tenga un derecho a un remedio bajo la Ley Núm. 44, Ley Núm. 81 y/o la Ley Núm. 238.

#### **d. Discrimen por Asociación**

En la Querella, la señora Asencio afirmó haber sido víctima de discrimen por asociación, por las condiciones médicas de su hijo, quien alegó es de educación especial. En sus contestaciones a la Querella, Advance y Monsanto Caribe alegaron que no discriminaron contra la Querellante por su asociación con su hijo. De igual forma, alegaron que el ordenamiento jurídico establece que un empleado no tiene derecho a un acomodo razonable basado estrictamente en la necesidad de cuidar a un familiar con impedimento.

Durante la toma de su deposición, la Querellante admitió que su causa de acción de discrimen por asociación es solo porque solicitó entrar a las 8:00 a.m. y que no alega discrimen por asociación por ninguna otra razón.<sup>139</sup>

---

<sup>136</sup> Determinaciones de Hecho, Núm. 54, 58 y 59.

<sup>137</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 57.

<sup>138</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 61.

<sup>139</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 60.

Asimismo, surge del propio testimonio de la Querellante que hizo tres (3) solicitudes a las co-querelladas y que todas estaban relacionadas a su hijo.<sup>140</sup> Antes de comenzar su asignación por término en Monsanto Caribe, la señora Asencio hizo la primera petición relacionada a su hijo, cuando, a través de Advance, la señora Asencio solicitó a Monsanto Caribe tener los miércoles libres para llevar a su hijo a las terapias.<sup>141</sup> La señora Asencio aceptó como hecho incontrovertido que Monsanto Caribe concedió su solicitud de tener los miércoles libres.<sup>142</sup> La segunda petición de la señora Asencio relacionada a su hijo es cuando solicitó a Advance y a Monsanto Caribe autorización para llevar a su hijo, durante su jornada de trabajo, al Departamento de Educación para realizarle varias evaluaciones que se llevarían a cabo en el mes de febrero de 2017.<sup>143</sup> Monsanto Caribe y Advance concedieron la petición de la señora Asencio de llevar a su hijo al Departamento de Educación para realizarle unas evaluaciones durante su jornada de trabajo.<sup>144</sup> Así las cosas, según fue aceptado por la Querellante como hecho incontrovertido, esta se ausentó el 13 y 17 de febrero de 2017 para llevar a su hijo al Departamento de Educación.<sup>145</sup> La señora Asencio también se ausentó el 20 de febrero de 2017 en la mañana para llevar a su hijo al Departamento de Educación.<sup>146</sup>

La tercera petición de la señora Asencio fue relacionada a su hijo, pero no a las condiciones médicas del menor. El 2 de septiembre de 2017, mediante un mensaje de texto, la señora Asencio le solicitó a Monsanto Caribe continuar entrando a las 8:00 a.m. para llevar a su hijo a la escuela.<sup>147</sup> Esta petición fue denegada por razones legítimas de negocio ya que los servicios que ofrecía el departamento para el que trabajaba la señora Asencio era para empleados cuyo horario de entrada comenzaba a las 7:00 a.m.<sup>148</sup> Aparte de estas tres (3)

---

<sup>140</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 47 y 48.

<sup>141</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 13, 14 y 49.

<sup>142</sup> Aun cuando la jornada de trabajo de la Querellante fue reducida, esta continuó con los miércoles libres para llevar a su hijo a terapias. Véanse Determinaciones de Hechos Núm. 23 al 25.

<sup>143</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 50.

<sup>144</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 51.

<sup>145</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 52.

<sup>146</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 53.

<sup>147</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 54.

<sup>148</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 55 y 56.



solicitudes, la señora Asencio no realizó petición adicional alguna a Monsanto Caribe relacionada con su solicitud de hora de entrada a las 8:00 a.m.<sup>149</sup>

Monsanto Caribe no tomó en consideración durante el proceso de reclutamiento de Advance la asociación de la señora Asencio con una persona discapacitada ya que, antes de que la Querellante comenzara su asignación temporera en Advance, Monsanto Caribe concedió la petición de la señora Asencio de tener los miércoles libres para llevar a su hijo a terapias.<sup>150</sup> De igual forma, Monsanto Caribe y Advance permitieron que la Querellante, durante su jornada laboral, se ausentara de las facilidades de Monsanto Caribe para llevar a su hijo al Departamento de Educación. La única petición que Monsanto Caribe denegó fue porque no podía concederle a la Querellante un cambio en su horario de entrada solo para que esta llevara a su hijo a la escuela. Las razones de Monsanto Caribe al negar conceder el cambio de horario de entrada solicitado por la Querellante no son arbitrarias, irrazonables ni discriminatorias. La norma jurídica antes expuesta establece que no hay una obligación patronal de proveer acomodos razonables en el lugar de trabajo a un empleado basado en la necesidad de cuidar, atender o asistir a un familiar con impedimento o para llevar a su hijo a la escuela en las mañanas. Esto no está dentro del alcance de la Ley Núm. 44, Ley Núm. 81 y/o la Ley Núm. 238. La Querellante carece de causa de acción de discrimen por asociación al amparo de la Ley Núm. 44, Ley Núm. 81 y/o la Ley Núm. 238.

#### **e. Discrimen por Edad**

Respecto al discrimen por edad, la Querellante admite que sus alegaciones de discrimen por edad están fundadas en que después del despido contrataron a una enfermera mayor y luego contrataron a una enfermera más joven.<sup>151</sup> La señora Asencio declaró en su deposición que “contrataron a una enfermera **mayor** y estuvo un período de tiempo trabajando ahí, hasta que ella renunció.” (Énfasis suplido).<sup>152</sup> Añadió entonces que “la última persona que contrataron es

<sup>149</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 57.

<sup>150</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 14.

<sup>151</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 67.

<sup>152</sup> SUMAC 106 Exhibit #3, Transcripción de la deposición de la Querellante, 16 de marzo de 2021, pág. 258, líneas 23-25; pág. 259 líneas 1-25; pág. 260 líneas 1 – 10.

una, una muchacha más joven...”.<sup>153</sup> La señora Asencio admitió que no alegó discrimen por edad por alguna otra razón.<sup>154</sup>

Esto es suficiente para derrotar la causa de acción de discrimen por edad contra Advance y Monsanto Caribe, pues dichas alegaciones no constituyen discrimen por edad. Más aun, luego del despido no se contrató a una empleada **menor** que ella. Conforme al ordenamiento jurídico vigente, la Querellante tiene la carga probatoria de establecer el discrimen por edad en su contra y no satisfizo dicha carga. Por ende, no procede la causa de acción de discrimen por edad al amparo de la Ley Núm. 100.

**f. Incumplimiento con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil**

Finalmente, las mociones en oposición a las sentencias sumarias de Advance y de Monsanto Caribe presentadas por la Querellante no cumplen con las disposiciones de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. En lo particular, en ambas oposiciones, la señora Asencio incumplió con el requerimiento de realizar una relación concisa y organizada, especificando los párrafos o páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible donde se establecen los hechos. Como sabemos, la parte promovida no puede cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. *Pepsi Cola v. Mun. de Cidra*, *supra*. Como requisito, deberá señalar y refutar específicamente los hechos que entiende están en controversia y acompañarlos con evidencia admisible que así lo demuestre. *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group Inc.*, 205 DPR 796 (2020).

El incumplimiento de la parte opositora permite al tribunal dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente, siempre que proceda como cuestión de Derecho. *Id.* Véase también *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013) (“... nuestro ordenamiento procesal expresamente le exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos los que considere que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. **La numeración no es un mero**

---

<sup>153</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 68.

<sup>154</sup> Determinaciones de Hechos, Núm. 69.

**formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido.** Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las enmiendas acogidas en el 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno.”) (Énfasis suplido).

Para derrotar una sentencia sumaria es preciso que la controversia de hechos sea tal que provoque en la persona del juzgador una **duda real y sustancial** sobre un hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al., supra*. Debe ser una controversia real y de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). **El Tribunal tiene la facultad de dictar sentencia sumaria a favor del promovente, si el promovido no ha respondido de forma detallada.** Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c); *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group Inc., supra*. El criterio rector para dictar sentencia sumariamente es la ausencia de hechos esenciales en controversia. *Id.*

De los hechos materiales enumerados por Advance y Monsanto Caribe en sus respectivas mociones de Sentencia Sumaria, la Querellante, en su Oposición a dichas mociones, señala varios como hechos sobre los que sostiene existe controversia. Sin embargo, la señora Asencio no controvertió los hechos. La Querellante no hizo una relación concisa y organizada, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, y así controvertirlos efectivamente según requiere la Regla 36.3 de Procedimiento Civil. Por el contrario, Advance y Monsanto Caribe incluyeron una relación concisa y organizada en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial e identificaron las páginas de los documentos admisibles en evidencia que demuestran que los hechos materiales enumerados no están en controversia. Lo expuesto por la señora Asencio en su Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance y en la Oposición a la Moción de Sentencia

Sumaria de Monsanto Caribe no cumple con lo dispuesto en la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, así como tampoco controvierte los hechos que alega están en controversia.

La Querellante, además demostró falta de buena fe, requisito expreso de la Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, *supra*, al argumentar en la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance y en la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe hechos materiales apoyados por el propio testimonio de la Querellante durante la toma de su deposición. Del expediente del caso de epígrafe ni de las mociones presentadas por la Querellante ante este tribunal surge que la señora Asencio haya presentado prueba admisible alguna donde ponga en controversia lo testificado en la toma de su deposición.<sup>155</sup>

En ambas oposiciones, la Querellante se limitó a alegar, sin más, que las presuntas controversias sobre los hechos materiales incontrovertidos, enumerados por Advance y Monsanto Caribe en sus respectivas mociones dispositivas, son asuntos que se tienen que discutir en un juicio plenario. Sobre esto, nuestro más Alto Foro ha reiterado que la etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por la parte promovente en su moción de sentencia sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una oposición a la moción de sentencia sumaria, según exigido por la Regla 36 de Procedimiento Civil. Véase *Meléndez González el tal. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 122 (2015).

La Querellante, en su Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance y en la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe, descansó solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones y no contestó de forma tan detallada y específica como lo hicieron las partes promoventes: Advance y Monsanto Caribe. Véase Regla 36.3(c) de

---

<sup>155</sup> Durante la toma de su deposición, la Querellante tuvo oportunidad de ser contrainterrogada por su representación legal los días 20 y 22 de abril de 2021. La Querellante también revisó las transcripciones de la toma de su deposición y en dos (2) ocasiones envió sus comentarios los cuales debidamente atendidos por la compañía de taquígrafos encargada. El 13 de agosto de 2021, la Querellante notificó a Monsanto Caribe las certificaciones debidamente certificadas constatando que leyó las transcripciones de la deposición tomada los días 16 y 17 de marzo y 20 y 22 de abril de 2021 y que no tenía reparos con la misma.

Procedimiento Civil. Por tanto, la Regla 36.3, *supra*, permite que se dicte sentencia sumaria cuando así proceda. *Id.* La propia Regla 36.3 dispone que “[e]l **tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen.**” *Id.* (énfasis nuestro). A tenor con la Regla antes citada, el Tribunal Supremo ha señalado que “... **al no refutar los hechos materiales que no están en controversia propuestos por la peticionaria de la forma y manera expresamente provista en la Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil de 2009, supra, el tribunal puede considerarlos como no controvertidos según lo dispuesto en la Regla 36.3(c) y (d) de Procedimiento Civil de 2009, supra.**”). *SLG Zapata v. JF Montalvo*, 189 DPR en la pág. 438 (Énfasis suplido). A tenor con lo anterior, este tribunal no consideró los hechos que la Querellante alega estar en controversia ya que ésta incumplió con las obligaciones que le impone la Regla 36.3 de Procedimiento Civil.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado, a tenor con la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, que la parte opositora no podrá descansar meramente en aseveraciones generales contenidas en sus alegaciones, sino que **estará obligada a demostrar que tiene prueba** para sustanciar sus alegaciones. *SLG Zapata v. JF Montalvo, supra*, pág. 433. (Énfasis suplido). Asimismo, con la aprobación de las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, se dispuso por mandato legislativo que la parte contraria queda impedida de descansar en aseveraciones o negaciones y que está obligada a contestar en forma detallada y específica. Este mandato tiene el efecto de que el tribunal podrá, si procede, dictar sentencia sumaria en contra de aquel que no responda conforme a la norma. *Véase*: Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

La Querella presentada por la señora Asencio fue acompañada de una declaración jurada firmada por la Querellante el 16 de agosto de 2018. Asimismo, se acompañaron varios documentos, entre ellos, un documento que, según la Querellante, indica el detalle de los hechos que la hacen merecedora de

los remedios solicitados en la Querella. La declaración jurada y el documento sobre los hechos antes mencionado fueron utilizados como apoyo en la Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria de Advance y en la Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe. Estos documentos fueron los únicos sometidos por la Querellante en apoyo a sus respectivas oposiciones. En ambas oposiciones, el documento sobre el alegado relato de los hechos se identificó como "Anejo A". El Anejo A no está juramentado y lo allí contenido no está sustentado por prueba admisible en evidencia. Por lo que, el Anejo A no fue considerado por el tribunal por ser contrario al esquema procesal aplicable al no estar jurado, y al incluir aseveraciones que no son parte de la Querella ni que están sustentadas con prueba admisible.

El Art. 2 de la Ley Notarial establece el principio de la fe pública notarial. Este artículo dispone que "la fe pública al notario [y a la notaria] es plena respecto a los hechos que, en el ejercicio de su función, personalmente ejecute o compruebe, y también respecto a la forma, lugar, día y hora del otorgamiento". 4 LPRA § 2002. Así pues, la fe pública notarial va acompañada de un ejercicio pleno del notario respecto a lo que este o esta presencia. *In re Peña Osorio*, 202 DPR 779, 788-789 (2019). Es por ello que, un documento notarial endosado por la fe de un notario o notaria se presume que cumple con las exigencias de ley y "brinda la confianza de que los hechos jurídicos y las circunstancias que acredita el notario fueron percibidos y comprobados con sus sentidos o ejecutados por él [o ella]". Art. 2 de la Ley Notarial, *supra*.

Por su parte, la declaración de autenticidad o testimonio se define como un documento mediante el cual un notario da testimonio de fe de un documento no matriz, sobre la fecha del testimonio, las firmas que en él aparezcan, la toma de juramento, entre otras. Art. 56 de la Ley Notarial, *supra*; *In re Villalona Viera*, 206 DPR 360, 371 (2021). En otras palabras, las declaraciones juradas son testimonios de legitimación de firma. *Id.*; *In re Vázquez Margenat*, 204 DPR 968 (2020). En consecuencia, los notarios no pueden dar fe notarial en un documento en el cual la persona que pretende la otorgación no compareció personalmente. Véanse, *In re Villalona Viera*, *supra*, págs. 371-72; *In re Vázquez*

*Margenat, supra*, pág. 978; *In re Arocho Cruz*, 200 DPR 352, 355-356 (2018). Asimismo, la Regla 67 del Reglamento Notarial, 4 LPRA Ap. XXIV, R. 67, establece de manera diáfana que, el testimonio de legitimación de firma acredita el hecho de que, en determinada fecha, se firmó un documento en presencia del notario y que esa persona es quien dice ser. *Id.* Además, precisa que el notario tiene que hacer constar, tanto en el testimonio como en el Registro de Testimonios, que conoce personalmente al firmante o que lo ha identificado mediante los métodos supletorios que provee el Art. 17 de la Ley Notarial, 4 LPRA sec. 2035. Al hacerlo, el notario garantiza la identidad del firmante y que el acto se realizó ante el notario. Véanse *In re Villalona Viera, supra*, en la pág. 372; *In re Llanis Menéndez I*, 175 DPR 22 (2008).

De un análisis de la declaración jurada presentada junto a la Querella, que fue la misma que se utilizó en la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Avdance y la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe, se desprende que el contenido de la declaración jurada **solo hace referencia a la Querella y lo allí redactado**. Distinto es el contenido de la Querella, redactado por los representantes legales de la Querellante, al escrito identificado como Anejo A de la Querella, que aparenta haber sido redactado por la Querellante pues la redacción es en primera persona y al final contiene lo que aparenta ser la firma de la señora Asencio. Sin embargo, no hay constancia de que dicho documento haya sido firmado en presencia del notario fedante. La declaración jurada no hace referencia expresa al documento identificado como Anejo A. Por otro lado, aun cuando la Querellante alega en la Dúplica a la Réplica de Advance que el Anejo A se hizo formar parte integral de la Querella, reiteramos que la declaración jurada no hace referencia al Anejo A, ni a ninguno de los otros documentos; la declaración jurada ni siquiera menciona que la Querella contiene anejos. Específicamente, la declaración jurada indica, en lo pertinente, “[q]ue he leído **esta Querella y los hechos en la misma han sido redactados de conformidad con la información que le he proporcionado al Lcdo. Carlos M. Cabrera Colón.**”. Véase Querella, Anejo A, ¶ 3. Por tanto, de la declaración jurada solo se desprende la anuencia de la Querellante al haber leído el

contenido de la Querella redactada por su representante legal. El Anejo A no goza de la garantía que provee la fe pública notarial de que en determinada fecha se firmó ese documento en presencia del notario y que esa persona es quien dice ser, según requiere nuestro ordenamiento jurídico notarial.

Conforme a lo anterior, concluimos que el Anejo A de la Querella y utilizado en la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance y la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe no constituye una declaración jurada *per se* de la Querellante. Aun cuando pueda considerarse el Anejo A como parte de las alegaciones de la Querellante, no dejan de ser alegaciones que no constituyen prueba. “Meras alegaciones o teorías no constituyen prueba.” *Asoc. Autentica Empl. v. Municipio de Bayamón*, 111 DPR 527, 531 (1981). En ese sentido, la Querellante solo descansó en sus alegaciones al presentar su Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria de Advance y la Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria de Monsanto Caribe. La Regla 36.3 de Procedimiento Civil dispone que “[c]uando se presente una moción de sentencia sumaria y se sostenga en la forma provista en esta Regla 36, **la parte contraria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente.** De no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede. (Énfasis nuestro). 32 LPRA Ap. V., R. 36.3

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil requiere que los hechos estén debidamente controvertidos. De lo antes expuesto surge que la Querellante no logró controvertir los hechos incluidos en las mociones de sentencia sumaria de Advance y Monsanto Caribe, y no cumplió con los requisitos que establece la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*.

Por tanto, así habida cuenta de que se desprende con certeza la imposibilidad de la parte Querellante de tener derecho a algún remedio bajo sus alegaciones, este tribunal determina que procede dictar sentencia sumaria a favor de Advance y Monsanto Caribe. Las co-querelladas establecieron que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones



ofrecidas, no existe controversia real ni sustancial sobre hecho esencial y pertinente alguno. En consecuencia, procede declarar No Ha Lugar la Querella presentada en contra de Advance y Monsanto Caribe.

#### **VI. Sentencia**

Por los fundamentos antes expuestos en las Determinaciones de Hechos y Conclusiones de Derecho, que se hacen formar parte de la Sentencia, el Tribunal declara **HA LUGAR** la *Solicitud de Sentencia Sumaria* (SUMAC 106), presentada el 16 de agosto de 2021 por la parte co-querellada, Advance Professional Services, Inc.; y la *Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria Desestimando las Reclamaciones en Contra de Monsanto Caribe, LLC* (SUMAC 110), presentada el 17 de agosto de 2021 por la parte co-querellada Monsanto Caribe, LLC y se declaran **NO HA LUGAR** la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Advance Services Professional, Inc.* (SUMAC 136), presentada el 18 de noviembre de 2021 por la Querellante, y la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Parte Querellada Monsanto Caribe* (SUMAC 135) presentada el 18 de noviembre de 2021 por la Querellante. En consecuencia, se desestima **CON PERJUICIO** la *Querella* (SUMAC 1) presentada el 13 de septiembre de 2018 por la Querellante.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Ponce, Puerto Rico a 2 de junio de 2022.

**f/HAMED G. SANTAELLA CARLO**  
**JUEZ SUPERIOR**