

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
JUNTA DE APELACIONES DEL PERSONAL NO DOCENTE
EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO**

AUREA ROENA MARTÍNEZ * CASO NÚM: 96-65-JA
APELANTE *

*
* **SOBRE: IMPUGNACIÓN A SEPARACIÓN**
VS. * **EN PERÍODO PROBATORIO**
*

RECINTO UNIVERSITARIO DE RÍO PIEDRAS *
APELADO *

.....*

DECISIÓN Y ORDEN

Luego de recibida la prueba documental y testifical así como los memorandos de derecho de las partes, llegamos a las siguientes:

DETERMINACIONES DE HECHO

1. La apelante, Sra. Aurea E. Roena Martínez, es una empleada regular de la Universidad de Puerto Rico y se desempeña como secretaria en el Recinto de Río Piedras.
2. Compitió y fue seleccionada por la Sra. Ileana Rivas para el puesto de Secretaria Administrativa III en la Oficina del Registrador.
3. Dicha adjudicación de plaza estaba sujeta y condicionada a un periodo probatorio.
4. El 20 de diciembre de 1995 la Sra. Ileana Rivas se reunió con la apelante y le informo de su insatisfacción con su desempeño, en particular errores de la mecanografía, lentitud y compartimiento (hablar mucho con la compañeras).
5. El 27 de marzo de 1996 la apelante fue evaluada por escrito por la supervisora señalándose que no poseía las habilidades necesarias para el puesto. (Exhibit A conjunto).
6. El 27 de marzo de 1996 el Sr. Pedro A. Gandia y la supervisora inmediata la Sra. Ileana Rivas convierten en final la evaluación del 31 de enero y no recomiendan que continúe en el puesto.
7. La Apelante admitió que tuvo fricciones con su supervisora y que se le llamaba la atención con frecuencia por estar fuera de su escritorio hablando con compañeros de trabajo.
8. La Apelante admitió haber incurrido en algunos errores al llenar formularios pero señaló que no le ofrecieron adiestramiento alguno.
9. La Apelante narró en detalle varios incidentes con su supervisora donde tuvieron diferencias en cuanto a atención al público y los deberes que le correspondían.

9. Todos los testigos, en las vistas son mayores de 40 años y corroboraron los hechos que dan lugar a la no aprobación del periodo probatorio, entre estos, errores en documentos y el que la Apelante abandonaba su escritorio y les daba conversación.
10. Luego de no aprobar el periodo probatorio y de no ser confirmada en el puesto, se nombró a otra empleada de menos edad que la Apelante. Dicha empleada fue seleccionada de una lista de candidatos elegibles que compitieron para el puesto.
11. La Apelante reconoció que en ningún momento se dirigieron a ella con epítetos o comentarios sobre su edad.

CONCLUSIONES DE DERECHO

A. ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN DISCRIMEN POR EDAD

La Ley 100 del 30 de junio de 1959 establece que incurren en discrimen:

“Todo patrono que despidiera, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehuse emplear o reemplazar a una persona o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status como emplead, **por razón de edad**, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas del empleado o solicitante de empleo...” (29 LPRA §146)

En relación al discrimen por razón de edad el Tribunal Supremo ha interpretado que para opere la presunción que establece el Artículo 3 de la misma, es necesario que los actos impugnados hayan sido realizados sin justa causa. Véase, Báez García v. Cooper Labs. Inc. 120 DPR 145, 155 (1987).

Dicha ley no contiene una definición de justa causa para un despido, por lo que es necesario recurrir a otras leyes. Ante ello se adopta la definición de justa causa de la Ley de Despido Injustificado (29 LPRA 185h).

En el Art. 2 se establecen unas guías para determinar si existe o no justa causa,

la cuales han sido utilizadas por el Tribunal Supremo en casos de discrimen. Véase, Báez, supra.

La Ley federal sobre Discrimen por Razón de Edad en el Empleo (Age Discrimination in Employment Act) establece los siguientes requisitos para establecer un caso “prima facie” de discrimen,

- a. que la persona está dentro de las edades protegidas (40-70).
- b. que se tomó acción adversa.
- c. que está cualificado para ocupar el puesto o que se desempeñaba satisfactoriamente.
- d. que fue reemplazado por alguien más joven.

Una vez cumplidos los requisitos antes indicados se establece una presunción de discrimen. El peso de la prueba se transfiere a la parte Apelada para ofrecer una explicación razonable, no discriminatoria, para la acción tomada. Board of Trustees vs Sweeney 439 US 24 (1978); Furnco Construction Corp vs. Waters, 438 US 567 (1987) entre otros.

En Ibañez vs Molinos de Puerto Rico, Inc. 114 DPR 42, 49 (1983), el Tribunal Supremo señaló, “el efecto de un caso prima facie de discrimen es el de meramente imponer al demandado la obligación de “articular” (articulate) una explicación razonable, que de ser creída por el tribunal, sería suficiente para justificar el despido. Para rebatir la presunción no es menester convencer al juzgador que ésta fue la verdadera causa. Texas Dept. Of Community Affairs, 450 US 248 (1981). Tampoco precisa que esa explicación constituya en estricto derecho “justa causa” para el despido - Cf. Loeb, supra; C. Sullivan, Federal Statutory Law of Employment Discrimination, N.Y., Bobbs-Mervill Company, Inc., 1980, secs. 11.5 © y 11.5 (d) - sino que meramente sea suficiente para sostener la conclusión de que el motivo determinante no fue discriminatorio. Si el demandado es incapaz de producir esta evidencia, el juzgador vendrá obligado a concluir que el despido fue discriminatorio.”

Una vez que el patrono ofrece dicha explicación, el apelante debe demostrar, que dicha explicación es un mero pretexto para encubrir el verdadero ánimo discriminatorio.

Esto se puede hacer, mediante evidencia circunstancial o estadística o por evidencia de un trato diferente a personas de menor edad. McDonnell Douglas Corp. supra.

En el presente caso la Apelante no pudo establecer un caso prima facie de discrimen. No está en controversia que está protegida por la ley y que se tomó una acción adversa en su contra - la no aprobación del periodo probatorio. No obstante la parte apelada estableció convincentemente que el desempeño de la Apelante no era satisfactorio.

La apelante no pudo rebatir la evidencia a esos efectos. Por el contrario, admitió varios incidentes donde se le llamó la atención por estar fuera de su escritorio hablando con compañeros de trabajo y por errores en varios escritos. Esto también fue corroborado por los demás testigos, compañeros de trabajo.

La parte apelante no pudo presentar prueba alguna de que las razones aducidas por la presente apelada fueron un mero pretexto y que la verdadera razón fuese el discrimen.

El último requisito que la apelante fuera sustituida por alguien más joven, está presente en este caso. Sin embargo, la seleccionada figuraba en el registro de elegibles por que cualificaba para el puesto, además, gozaba de preferencia entre las candidatas por trabajar en la unidad en donde surge la vacante, conforme lo dispuesto en el Artículo III de las Reglas y Condiciones de Trabajo de la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes, Certificación Núm. 55 (1995-96) de la Junta de Síndicos.

A la luz de la evidencia presentada y el derecho aplicable concluimos que la parte apelada tenía razones que constituyen justa causa para la no aprobación del periodo probatorio de la apelante y no discriminó contra la apelante por ninguna de las razones que prohíbe la ley, tanto estatal como federal.

Se declara no ha lugar la Apelación. Se dispone que la evaluación del periodo probatorio puede permanecer como parte del expediente de personal pero no podrá ser utilizado para tomar ninguna decisión de empleo de la Apelante en el futuro. Se le advierte a la Apelada que puede solicitar reconsideración de esta Decisión y Orden dentro del término de 30 días contados a partir del recibo de este escrito.

En la alternativa pueden recurrir en Apelación ante la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico dentro del término de 30 días a partir de la notificación.

NOTIFIQUESE

En San Juan, Puerto Rico a los 12 días de febrero de 1998.

Lcdo. Godwin Aldarondo Giraldo

Presidente

Miembro Asociado

CERTIFICO que en esta misma fecha envié copia fiel y exacta de la Decisión y Orden a las partes y sus abogados por correo certificado. **al Lcdo. Ramón Luis Julia Ramos, Apartado 20869, Rio Piedras, Puerto Rico 00928-0869 (CERTIFICADA CON ACUSE DE RECIBO Z 312 360 917 Y "fax" 753-3870) y a la Lcda. María de L. Lugo Ramírez, Oficina de Asuntos Legales, Recinto Universitario de Rio Piedras, Universidad de Puerto Rico, San Juan P.R. 00931 (POR CORREO).**

Zaida Correa

