

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE AGUADILLA  
PANEL ESPECIAL

RAMON CORTES  
GONZALEZ

Apelante

v.

WAL-MART DE  
PUERTO RICO

Apelado

KLAN201501648

Apelación  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Aguadilla

Civil. Núm.:  
APE2013-0012

Sobre: Discrimen  
en el Empleo por  
Impedimento

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, el Juez Rivera Colón y el Juez Rivera Torres.<sup>1</sup>

**Rivera Torres, Juez Ponente**

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de febrero de 2016.

Comparece el Sr. Ramón Cortés González (en adelante el apelante) ante este Tribunal de Apelaciones y nos solicita la revisión de una Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Aguadilla (el TPI), el 14 de septiembre de 2015, notificada el 16 del mismo mes y año mediante el Formulario OAT-704, y por correo ordinario el 17 de septiembre siguiente.

Mediante la misma el TPI declaró *HA LUGAR* la Moción de Sentencia Sumaria presentada por Wal-mart Puerto Rico, Inc. (en adelante la apelada o Wal-mart) y desestimó con perjuicio la demanda radicada por el apelante.

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

**I.**

El 5 de marzo de 2015 el apelante presentó Querrela sobre Discrimen en el Empleo por Impedimento a tenor con la Ley núm.

---

<sup>1</sup> El Juez Rivera Torres comparece en sustitución de la Jueza Cortés González. (Orden Administrativa TA-2016-004).

44 del 2 de julio de 1985, 1 LPRA 501, *et seq.*, bajo el procedimiento provisto por la Ley núm. 2 del 17 de octubre de 1961, mejor conocida como Ley sobre Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En la misma alegó que es un empleado por tiempo indeterminado a tiempo parcial, que padece de la condición *Spondylobesthesis, Lumbar Disc Hernafion, Lumbar DJD*; que ha solicitado acomodo razonable consistente en trabajar en horarios nocturnos pasadas las 7 de la noche, ya que labora en otro empleo a tiempo completo de 8:30 de la mañana a 5:00 de la tarde; y que debido a su condición es necesario que, entre la salida de un empleo y la entrada al otro, tenga al menos dos (2) horas de descanso. Además, indicó que debe limitarse a actividades físicas que no sobrepasen las 25 libras, y que la apelada no concedió acomodo razonable de ningún tipo y optó por cambiarle el horario, lo que interfiere con el horario de su primer trabajo. Así, el apelante reclamó la suma de \$75,000 por daños y perjuicios.<sup>2</sup>

Oportunamente la parte apelada contestó la querella alegando, entre otros asuntos, que al apelante se le transfirió del Departamento de Ferretería al Departamento de Salud y Bienestar donde regularmente no hay mercancía pesada; que lo solicitado por el apelante como acomodo razonable es realmente un ajuste de horario de trabajo con horarios sugeridos. Por lo que dicha solicitud fue denegada, pues el acomodo no era uno razonable.<sup>3</sup>

En el *Informe Preliminar entre Abogados* radicado ante el TPI en abril de 2015, las partes incluyeron las siguientes estipulaciones de hechos:

“(1) El demandante [apelante] comenzó a trabajar en Wal-mart el 14 de octubre de 2003 y continua siendo empleado de la Compañía. Al presente ocupa la posición de Asociado de Ventas;

---

<sup>2</sup> Véase páginas 254 a 256 del recurso de apelación.

<sup>3</sup> Véase páginas 245 a 251 del recurso de apelación.

- (2) Cuando el demandante [apelante] comenzó a trabajar en Wal-mart en el 2003 expresó que tenía disponibilidad para trabajar en cualquier horario;
- (3) El demandante [apelante] comenzó a trabajar en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Isabela (la Cooperativa) en el año 2015;
- (4) El demandante [apelante] trabaja como cajero (*teller*) a tiempo completo en la Cooperativa...;
- (5) En la Cooperativa existen tres horarios de trabajo de lunes a viernes: 8:00 a 4:30, de 8:30 a 5:30 y de 10:00 a 6:00pm.;
- (6) El demandante [apelante] no ha solicitado acomodo razonable en la Cooperativa en términos de su horario de trabajo;
- [7]...
- (8) En o alrededor de año 2015, el demandante [apelante] hizo un cambio de horario en la oficina de personal, de diurno a nocturno con el asociado Wilmer Calero;
- (9) En el año 2011 el demandante [apelante] solicitó a Wal-mart que considerara su condición de la espalda a la hora de evaluar sus ausencias y tardanzas;
- (10) Como acomodo razonable por su condición y en razón de un certificado médico sometido por el demandante [apelante] que indicaba que no podía levantar objetos de más de 25 libras, efectivo el 17 de diciembre de 2011, el demandante [apelante] pasó del área de Ferretería al área de Salud y Belleza;
- [11]...
- (12) Wal-mart requiere a todos sus asociados tener disponibilidad 24/7;
- (13) En enero de 2013, el demandante [apelante] solicitó un ajuste de horario como acomodo razonable. El demandante [apelante] específicamente solicitó que le asignaran turnos en los siguientes horarios: 7:00pm a 12:00am; 8:00pm a 1:00am; y 9:00pm a 1:00am;
- (14) El 3 de abril de 2014, el demandante [apelante] presentó una segunda solicitud de acomodo razonable; y
- (15) Hay empleados en Wal-mart que tienen ajustes de horarios como acomodo razonable.”<sup>4</sup>

Según consignado por el TPI en su Sentencia, lo cual no fue impugnado por las partes, en la *Conferencia con Antelación al Juicio* celebrada el 30 de abril de 2015 la representación legal del apelante reconoció que la única reclamación pendiente ante dicho foro era la relacionada a la segunda solicitud de acomodo razonable, la cual consistía en el cambio de horario que le permitiera descansar entre su trabajo a tiempo completo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Isabela y su trabajo a tiempo parcial en Wal-mart.<sup>5</sup> Asimismo, el TPI indicó que en dicha vista la representación legal de la parte apelada reconoció que, al presente y desde mayo de 2014, el apelante trabaja en horarios a partir de las 7 de la noche en adelante, por lo que cualquier reclamación se ciñe al período entre enero de 2013 cuando le fue denegado el

<sup>4</sup> Véase, páginas 224-225 del recurso de apelación.

<sup>5</sup> Véase, páginas 2-3 del recurso de apelación.

ajuste de horarios; y mayo de 2014 cuando le fue concedido el mismo por razones médicas.<sup>6</sup>

El 29 de mayo de 2015, Wal-mart presentó *Moción de Sentencia Sumaria* solicitando que se desestimara la querrela. En la misma alegó que no existe relación causal entre sus limitaciones y el acomodo solicitado por el apelante, toda vez que la solicitud no era para acomodar sus limitaciones de no levantar objetos pesados o permanecer en determinada postura por espacios prolongados de tiempo, sino para acomodar el hecho de que tiene un segundo trabajo a tiempo completo que precede en horario en la apelada. Por ello, alegó que la Ley núm. 44-1985 no era de aplicación. Como anejos en dicha moción Wal-mart incluyó varios documentos, a saber, parte de la deposición tomada al Sr. Ramón Cortés González (el apelante)<sup>7</sup>; Formulario titulado *Associate Open Door Record*<sup>8</sup>; Formulario de Solicitud de Acomodo Razonable<sup>9</sup>; Informe Pericial del Dr. Fernández Abreu<sup>10</sup>; Registros de Asistencia<sup>11</sup>; Descripción de Tareas<sup>12</sup>; y parte de la deposición del Dr. Jenaro A. Fernández Abreu<sup>13</sup>.

El 10 de julio de 2015 el apelante presentó su *Oposición a Sentencia Sumaria* alegando que en varias ocasiones solicitó un acomodo razonable, pero Wal-mart no lo concedió. Dicho acomodo consistía en trabajar ciertos horarios nocturnos en y después de las 7 de la noche, ya que la condición de la espalda requiere que tenga por lo menos dos (2) horas de descanso entre la culminación

---

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> Véase, Exhibit 2 de la Moción de Sentencia Sumaria, págs. 97-113 del recurso de apelación.

<sup>8</sup> Véase, Exhibit 3, 7 y 9 de la Moción de Sentencia Sumaria, págs.114-115, 68-70, y 128 del recurso de apelación.

<sup>9</sup> Véase, Exhibit 15 de la Moción de Sentencia Sumaria, pág. 210.

<sup>10</sup> Véase, anejos de la Moción de Sentencia Sumaria, págs. 125-127 del recurso de apelación.

<sup>11</sup> Véase, Exhibit 13 de la Moción de Sentencia Sumaria, págs. 136-209 del recurso de apelación.

<sup>12</sup> Véase, anejos de la Moción de Sentencia Sumaria, pág. 216 del recurso de apelación.

<sup>13</sup> Véase, Exhibit 11 de la Moción de Sentencia Sumaria, págs. 130-134 del recurso de apelación.

del horario del primer trabajo y la entrada al segundo trabajo en Wal-mart. En dicha moción el apelante incluyó varios anejos, a saber, parte de la deposición tomada al Sr. Ramón Cortés González (el apelante)<sup>14</sup>; Informe Pericial del doctor Fernández Abreu<sup>15</sup>; parte de la deposición del Dr. Jenaro A. Fernández Abreu<sup>16</sup>; Solicitud de Acomodo Razonable<sup>17</sup>; y Política de Acomodos en el Trabajo- Puerto Rico<sup>18</sup>.

El 14 de septiembre de 2015 el TPI dictó la Sentencia recurrida declarando *HA LUGAR* la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Wal-mart y desestimó con perjuicio la demanda radicada por el apelante.

Inconforme con el dictamen, el apelante acudió ante este foro intermedio imputándole al foro primario la comisión de los siguientes errores:

- A. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA DE AGUADILLA AL DETERMINAR QUE EL ACOMODO RAZONABLE SOLICITADO POR EL DEMANDANTE-APELANTE NO ESTA RELACIONADO CON SU IMPEDIMENTO.
- B. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA DE AGUADILLA, AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA EN EL PRESENTE CASO SIN RESOLVER LA TOTALIDAD DE LAS CONTROVERSIAS ANTE SU CONSIDERACION.
- C. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA DE AGUADILLA, AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA A FAVOR DE LA PARTE APELADA CUANDO EXISTEN HECHOS QUE DEBEN SER DILUCIDADOS EN UN JUICIO PLENARIO.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes con sus correspondientes apéndices, a la luz del derecho aplicable, la jurisprudencia interpretativa y, en particular, los fundamentos

---

<sup>14</sup> Véase, Exhibit 1 de la Oposición a Sentencia Sumaria, págs. 40-60 del recurso de apelación.

<sup>15</sup> Véase, Exhibit III de la Oposición a Sentencia Sumaria, págs. 62-64 del recurso de apelación.

<sup>16</sup> Véase, Exhibit VI de la Oposición a Sentencia Sumaria, págs. 70-77 del recurso de apelación.

<sup>17</sup> Véase, Exhibit IX de la Oposición a Sentencia Sumaria, pág. 80 del recurso de apelación.

<sup>18</sup> Véase, Exhibit X de la Oposición a Sentencia Sumaria, pág. 82 del recurso de apelación.

consignados en la sentencia recurrida, resolvemos el recurso presentado.

### III.

#### A. Sentencia Sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal mediante el cual se confiere al juzgador discreción para dictar sentencia sin necesidad de celebrar una vista evidenciaria. *Ramos Pérez v. Univision PR Inc.*, 178 DPR 200 (2010); *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503, 511 (2007). En el ejercicio de tal discreción el tribunal examinará los documentos admisibles en evidencia que se acompañan con la solicitud y los documentos que se encuentran en el expediente del tribunal. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526, 550 (2007). Una vez el tribunal determine que no existe una controversia genuina de hechos que tenga que ser dirimida en vista evidenciaria, y que lo único que falta es aplicar el derecho, procederá a dictar la sentencia sumaria. *Audio Visual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563, 575 (1997).

Este mecanismo contribuye en aligerar la tramitación de los casos, permitiendo que se dicte sentencia sin necesidad de celebrar una vista evidenciaria, cuando de los documentos no controvertidos que se acompañan con la solicitud, y de la totalidad de los autos, surge que no existe controversia sobre los hechos materiales, por lo cual solo corresponde aplicar el derecho. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra; *Medina v. M. S. & D. Química P.R. Inc.*, 135 DPR 716, 726 (1994); *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 DPR 272, 279 (1990).

De otra parte, ante la revisión de una sentencia dictada por el TPI concediendo o denegando una moción de sentencia sumaria, el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del TPI al momento de revisarla. Por lo tanto, y entre otros aspectos,

este foro intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 2015 TSPR 70.

Los tribunales apelativos debemos recurrir a los mismos criterios utilizados por el foro de primera instancia al revisar la corrección de su decisión de dictar o no una sentencia sumariamente. No obstante, nuestra función revisora se ve limitada a considerar los documentos que se presentaron ante el foro primario y al estudiarlos, el foro apelativo solo podrá determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Const. José Carro v. Mun. de Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).

Una moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada, solo puede negarse, si la oposición está basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Una controversia es real cuando la prueba es de tal naturaleza que un juzgador racional de los hechos, podría resolver a favor de la parte promovida. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

#### B. Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos

La Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos, Ley núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRA sec. 501 *et. seq.*, se aprobó con el fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales, para ampliar sus oportunidades de empleo y para prohibir el discrimen en el empleo contra esas personas. *García v. Darex, PR*, 148 DPR 364, 385 (1999). Dicha ley fue enmendada por

la Ley núm. 105 del 20 de julio de 1991 con el propósito de atemperarla a la *American with Dissabilities Act (ADA)*, 42 USC sec. 12101 *et seq.* La enmienda a la ley introdujo la obligación de todo patrono de proveer acomodo razonable en el lugar de trabajo a las personas con impedimentos.

La Ley núm. 44 en su Artículo 3, 1 LPRA 502, dispone:

Se prohíbe que cualquier persona natural o jurídica, por sí o a través de otra, impida, obstaculice, limite o excluya a otra persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales por el mero hecho de tales impedimentos, de participar, formar parte o disfrutar en o de cualesquiera programas o actividades organizadas, patrocinadas, operadas, implantadas, administradas o de cualquier otra forma dirigidas o llevadas a cabo por cualesquiera instituciones públicas o privadas que reciban fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

En su Artículo 1 inciso (b), 1 LPRA sec. 501, define acomodo razonable de la siguiente manera:

(b) Acomodo razonable.--Significará el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos.

Significará, además, la adaptación, modificación, medida o ajuste adecuado o apropiado que deben llevar a cabo las instituciones privadas y públicas para permitirle o facultarle a la persona con impedimento cualificada a participar en la sociedad e integrarse a ella en todos los aspectos, inclusive, trabajo, instrucción, educación, transportación, vivienda, recreación y adquisición de bienes y servicios.

De acuerdo con el Artículo 9 de la Ley, 1 LPRA sec. 507a, además de la obligación de proveer acomodo razonable, el patrono debe asegurar que las personas con impedimentos cualificadas se les permita trabajar al máximo de su productividad, excepto cuando demuestre que tal acomodo razonable es un esfuerzo extremadamente oneroso.

En *García v. Darex, PR*, supra, pág. 385-386, el Tribunal Supremo estableció que, para estar protegido por la Ley núm. 44,



un empleado que reclame a su patrono acomodo razonable debe demostrar: (1) que es una persona con impedimento según lo define la ley, y (2) que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable.

Este estatuto provee al empleado así discriminado, los remedios provistos por la Ley núm. 100 del 30 de junio de 1959, 29 LPRA. sec. 146 *et seq.* Véase, 1 LPRA sec. 511. Entre otros remedios se encuentra el pago de una suma igual al doble del importe de los daños determinados, así como su reposición en el empleo. *Guardiola Álvarez v. Departamento de la Familia*, 175 DPR 668 (2009).

#### IV.

Discutiremos los errores señalados en conjunto por estar íntimamente relacionados.

Señaló el apelante que erró el TPI al determinar que el acomodo razonable solicitado no está relacionado con su impedimento y al concluir que no existen hechos en controversia que ameriten ser dilucidados en un juicio plenario. No le asiste la razón.

Surge del recurso instado que el apelante alegó ser discriminado al no proveérsele el acomodo razonable solicitado el 3 de diciembre de 2012, en el cual solicitó un cambio de horario debido a su condición médica que requiere un descanso entre un trabajo y otro para poder aplicarse el tratamiento en el área afectada. La Certificación Médica del Dr. Fernández Abreu a la cual hace referencia en el alegato establece que el apelante necesita se establezca unas horas de descanso entre la culminación de su trabajo con uno de sus empleadores y la hora de entrada con el otro empleador.<sup>19</sup> Además, señaló en su recurso que la apelada le

---

<sup>19</sup> Véase, página 6 del recurso de apelación.

informó que sus razones no justificaban un acomodo razonable. De igual manera concluyó el TPI en la Sentencia recurrida:

...  
...  
...

De los hechos que no están en controversia se desprende que las únicas limitaciones a las que estaba sujeto el querellante era a “no levantar objetos de más de 25 libras y a no permanecer mucho tiempo de pie y/o sentado”. El propio querellante en su solicitud de acomodo indicó que había desarrollado un impedimento que “no le impedía trabajar” en la Compañía y que su condición “le permite trabajar como cualquier empleado”. El cambio de horario era necesario para que el querellante pudiese descansar entre la culminación de su trabajo en la Cooperativa y el comienzo de su trabajo en Wal-mart. De hecho, su médico de tratamiento indicó que el descanso era necesario “porque el cuerpo no le va a permitir la cantidad de horas de trabajo prolongadas sin tener algún tipo de complicación”. En razón de ello, resulta meridianamente claro que la solicitud de cambio de horario del querellante no estaba de ninguna manera relacionada a sus limitaciones de no levantar objetos pesados o permanecer en determinada postura por espacios prolongados de tiempo, sino que era necesaria para acomodar el hecho que el querellante tiene dos trabajos.

...

Luego de haber revisado y analizado cuidadosamente los documentos que obran en el expediente ante nuestra consideración, concluimos que efectivamente procedía dictar sentencia sumaria, ya que como acertadamente señalara el TPI no existe controversia en cuanto el hecho de que el apelante solicita a la apelada un alegado acomodo razonable por motivo de los dos trabajos que posee. Surge del testimonio del doctor Fernández Abreu que si el apelante tuviera un solo trabajo, no necesitaría un “*break*” para descansar.<sup>20</sup> Por ello, lo solicitado por el apelante contraviene el carácter protector de la Ley núm. 44, *antes citada*, y el espíritu que la inspiró. Nótese que el acomodo razonable significa el ajuste lógico adecuado o razonable que debe proveer la institución o empresa para que una persona con limitaciones físicas pueda ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional dentro de la misma. En el

---

<sup>20</sup> Véase, Exhibit 11 de la Moción de Sentencia Sumaria, Deposition Jenaro Fernández Abreu, pág. 131 del recurso de apelación.

presente caso no hay duda alguna de que la apelada proveyó al apelante el acomodo razonable dentro de las funciones o descripciones de su empleo en atención a sus limitaciones físicas. No obstante, la Ley núm. 44, *supra*, no impone responsabilidad alguna al empleador de proveer acomodo razonable en relación con otros empleos o empresas. Estos constituyen elementos ajenos a las limitaciones físicas y al ajuste razonable que se tiene que realizar para que la persona pueda desempeñar adecuadamente las funciones del puesto que ocupa. Como efectivamente concluyó el TPI, no hay duda de que los hechos esenciales y pertinentes no están en controversia. Por lo tanto, dicho foro aplicó correctamente el mecanismo de Sentencia Sumaria y las disposiciones de derecho.

**V.**

Por los fundamentos anteriormente expuestos, confirmamos la Sentencia impugnada.

Notifíquese.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones