

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN  
PANEL VI

GILBERTO FRAGUADA  
RIVERA,

Apelante,

v.

**AUTORIDAD DE  
ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS; ING.  
DAVID MORALES LUGO;**  
IRIS MALDONADO RIVERA;  
y EDWIN LOZADA  
CARRASQUILLO,

Apelada.

KLAN201601747

APELACIÓN  
procedente del Tribunal  
de Primera Instancia,  
Sala de Bayamón.

Civil núm.:  
D PE2014-0880.

Sobre:  
Reclamación Laboral  
(Ley Núm. 2 del 17 de  
octubre de 1961) (Ley  
de Procedimiento  
Sumario Laboral); Ley  
Núm. 44; Ley Núm. 100  
y Ley de Represalias;  
Daños y Perjuicios.

Panel integrado por su presidente, el Juez Flores García, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Romero García.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de marzo de 2017.

La parte apelante, Gilberto Fraguada Rivera, presentó este recurso de apelación, en el cual nos solicitó la revocación de la *Sentencia Parcial* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 4 de octubre de 2016, notificada el 5 de octubre de 2016. En la referida decisión, el tribunal primario desestimó sumariamente la causa de acción de discrimen por sexo incoada por la parte apelante contra la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA) y el ingeniero David Morales Lugo (Ing. Morales). Además, desestimó la causa de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable, respecto a la AAA, y ordenó la continuación de los procedimientos de las mencionadas causas respecto a Iris Maldonado Rivera (Sra. Maldonado).

La parte apelada, la AAA y el Ing. Morales, presentó su *Alegato en oposición a apelación*, con cuyo beneficio procedemos a resolver el recurso del epígrafe. Al tenor de los fundamentos de derecho que más

adelante esbozamos, confirmamos la *Sentencia Parcial* dictada por el Tribunal de Primera Instancia.

I.

El 11 de diciembre de 2014, el apelante presentó una *Querrela*, por vía del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, en contra de la AAA, el Ing. Morales, la Sra. Maldonado y Edwin Lozada Carrasquillo. En ella, el apelante alegó que la AAA y los demás codemandados habían discriminado en su contra, por razón de sexo e impedimento, en su modalidad de acomodo razonable; también, reclamó compensación por el hostigamiento laboral y las represalias sufridas a causa de las acciones de los codemandados. En particular, respecto a la imputación de discrimen por sexo, el apelante articuló que la AAA le había reasignado las tareas de su puesto a una mujer, la Sra. Maldonado. Respecto al reclamo de discrimen por impedimento, el apelante adujo que la AAA se tardó aproximadamente siete meses en proveer el acomodo razonable solicitado por él, consistente en la reubicación del lugar donde laboraba, debido a que trabajar bajo la supervisión del Ing. Morales y en presencia de la Sra. Maldonado le estresaba y, en consecuencia, afectaba el desempeño de sus funciones<sup>1</sup>.

Entre otros trámites, el 12 de mayo de 2015, el tribunal primario convirtió el proceso en uno ordinario, con la anuencia del apelante. Igualmente, mediante *Sentencia Parcial*, desestimó los reclamos de hostigamiento laboral y represalias, así como todos los reclamos en contra del Sr. Lozada, y el reclamo de discrimen por impedimento en contra del Ing. Morales. Solo quedaron pendientes de adjudicar los reclamos sobre discrimen por sexo y el acomodo razonable, en contra de la AAA, el Ing. Morales, y la Sra. Maldonado<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Apéndice de la apelación, págs. 1-10.

<sup>2</sup> *Id.*, págs. 30-45. Entretanto, el 23 de octubre de 2015, el apelante presentó su *Demanda Enmendada*, a los fines de atemperar su demanda al tracto procesal del caso y a las partes demandadas, y a los reclamos que permanecieron vigentes luego de la *Sentencia Parcial* emitida el 12 de mayo de 2015.

Luego de completarse el descubrimiento de prueba, la AAA y el Ing. Morales presentaron una *Moción de Sentencia Sumaria*, en la cual alegaron que la parte apelante no había establecido en sus alegaciones una causa de acción que conllevara la adjudicación de un remedio en derecho, por lo cual, solicitaron que se desestimara la demanda en su contra<sup>3</sup>. Como parte de los documentos que los apelados anejaron a su moción, figuran: copia parcial de la deposición tomada al apelante, y la *Evaluación psiquiátrica para acomodo razonable (informe confidencial)*<sup>4</sup>.

Por su parte, el apelante presentó su *Oposición a moción de sentencia sumaria*, en la cual expuso que existían controversias sobre hechos materiales que impedían la disposición sumaria del caso<sup>5</sup>. Entre la documentación anejada a su moción, el apelante incluyó: copia parcial de la deposición tomada al apelante, varias misivas de seguimiento sobre su solicitud de traslado y dos *Informes de evaluación psiquiátrica*<sup>6</sup>.

Los apelados presentaron escrito de réplica<sup>7</sup>.

Luego de considerar las posturas de ambas partes, el 4 de octubre de 2016, el Tribunal de Primera Instancia dictó la *Sentencia Parcial* aquí apelada, mediante la cual desestimó los reclamos en contra de la AAA y del Ing. Morales, sobre discrimen por sexo e impedimento, en su modalidad de acomodo razonable. El foro apelado aclaró que solo quedaba pendiente de adjudicación el pleito en contra de la Sra. Maldonado, sobre discrimen por sexo e impedimento<sup>8</sup>.

En su *Sentencia Parcial*, el foro primario indicó que no se existía controversia sobre los hechos materiales del caso, y que no albergaba dudas acerca de que el apelante no tenía un reclamo válido en contra de

---

<sup>3</sup> Apéndice de la apelación, págs. 75-156.

<sup>4</sup> *Id.*, págs. 101-145.

<sup>5</sup> *Id.*, págs. 157-224.

<sup>6</sup> *Id.*, págs. 175-199 y 203-224.

<sup>7</sup> Apéndice de los apelados, págs. 1-16.

<sup>8</sup> Apéndice de la apelación, págs. 225-252.

la AAA y del Ing. Morales, sobre discrimen por sexo e impedimento, en su modalidad de acomodo razonable.

A continuación reseñamos las determinaciones de hechos incontrovertidos que estimamos pertinentes al recurso ante nuestra consideración<sup>9</sup>.

- El apelante es empleado activo de la AAA.
- Ocupó el puesto de Coordinador de Querellas pero, a raíz de su solicitud de acomodo razonable, fue trasladado al puesto de sustituto interino de Supervisor de Servicio al Cliente en la Oficina Comercial en Carolina.
- El 18 de septiembre de 2014, el apelante solicitó acomodo razonable, mediante un documento titulado *Evaluación Psiquiátrica para Acomodo Razonable*.
- En la referida evaluación médica, se indicó que el apelante se sentía estresado por ciertos acontecimientos laborales, específicamente: la supervisión del Ing. Morales, quien reasignó las tareas del apelante a la Sra. Maldonado y, luego, ignoró los reclamos del apelante al respecto.
- El 16 de abril de 2015, la AAA trasladó al apelante a la Oficina Comercial de Carolina, ello, luego de darle seguimiento a la solicitud del apelante, presentada el 18 de septiembre de 2014, y a pesar de haber posiciones disponibles.
- Al momento del traslado, el apelante consideró que se le había concedido un acomodo completo.
- El 11 de junio de 2015, en virtud del convenio colectivo de la AAA, la Sra. Maldonado fue ascendida a Oficinista de Servicio al Cliente, en la Oficina Comercial de Carolina, la misma a la que había sido trasladado el apelante. La Sra. Maldonado solicitó el puesto y fue ascendida; no fue un traslado ordenado por la AAA.

---

<sup>9</sup> *Id.*, págs. 229-234.

- El apelante fundamentó su demanda **sobre discrimen por acomodo razonable** en que le resultó estresante tener que ver a la Sra. Maldonado en su mismo lugar de trabajo.
- La Sra. Maldonado no supervisa al apelante; no existe relación de supervisión entre ambos; y, en el desempeño de sus respectivas funciones, estos no interactúan.
- La Sra. Maldonado labora en la fase de atención al cliente, mientras que el apelante está a cargo de los unionados que trabajan en las ventanillas de cobro.
- En la Oficina Comercial de Carolina no existen reclamos entre el apelante y la Sra. Maldonado.
- El apelante tampoco se quejó ante la AAA sobre discrimen por impedimentos.
- **Respecto al reclamo de discrimen por sexo**, el apelante alegó que su supervisor, el Ing. Morales, le asignó sus funciones como Coordinador de Querellas a una mujer, la Sra. Maldonado; el apelante le reclamó al Ing. Morales, pero este no lo atendió, lo cual, para el apelante, representó un trato preferencial hacia la Sra. Maldonado por ser mujer.
- El Ing. Morales también le asignó parte de las funciones del apelante a otro empleado, Roberto Vázquez.
- El apelante nunca recibió comentarios ofensivos por razón de su sexo por parte del Ing. Morales u otros empleados.
- El apelante nunca se quejó sobre discrimen por sexo, ni ante la Oficina de Igualdad de Oportunidades de la AAA, ni ante el Departamento de Recursos Humanos de la AAA, Región Metro; tampoco notificó al respecto a los jefes de su supervisor, señores Roberto Martínez y Javier Rivera Williams.

En desacuerdo con el dictamen sumario, el apelante presentó una moción en la que le solicitó al foro apelado reconsideración y determinaciones adicionales de hechos, todo lo cual fue denegado por el

Tribunal de Primera Instancia, mediante *Resolución* notificada el 27 de octubre de 2016<sup>10</sup>.

Inconforme con el dictamen, el apelante compareció ante nos y le imputó los siguientes tres errores a la determinación del foro primario:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la reclamación de discrimen por razón de sexo.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la reclamación de Ley 44.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar con lugar la moción de sentencia sumaria.

El 16 de diciembre de 2016, la parte apelada presentó su *Alegato en oposición a apelación*.

A continuación exponemos el derecho aplicable.

II.

A.

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que una moción de sentencia sumaria debe estar fundada en declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso, y si el derecho aplicable lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). (Énfasis nuestro). A su vez, la controversia relacionada a un hecho material debe ser real, “por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Id.*, a las págs. 213-214.

Así, el Tribunal Supremo ha señalado que, “la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho

---

<sup>10</sup> *Id.*, págs. 253-269.

pertinente que a la luz del derecho sustantivo determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”. *Rivera, et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992). A su vez, “[a]l considerar la moción de sentencia sumaria se tendrán como ciertos los hechos no controvertidos que consten en los documentos y las declaraciones juradas ofrecidas por la parte promovente.” *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998).

Con relación a los hechos relevantes sobre los que se alega la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente “está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432. Por su lado, la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que solicita la sentencia sumaria. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 563 (2005). Así pues,

la contestación a la moción de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente.

De otra parte, puede también el oponente someter hechos materiales adicionales que alegadamente no están en disputa y que impiden se dicte sentencia sumaria. Le compete entonces, similar al proponente, enumerarlos en párrafos separados e indicar la pieza evidenciaria que los apoya con referencia específica al fragmento de esta en que descansa cada aserción. [...]

*SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432.

Dichos requisitos no son un mero formalismo, ni constituyen un requisito mecánico sin sentido. *Id.*, a la pág. 434. Cónsono con lo anterior, de proceder en derecho, el tribunal podrá dictar “sentencia sumaria a favor del promovente si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada”. *Id.*, a la pág. 432. Así pues, el tribunal tiene “la potestad de excluir los hechos propuestos que no hayan sido debidamente numerados o que no tengan

correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 433.

De otra parte, **no** procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; (4) como cuestión de derecho no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR 355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009). No obstante, el mecanismo sumario está disponible para pleitos que involucran elementos subjetivos, como los casos de discrimen en el empleo, siempre que la documentación del expediente establezca que no existe controversia sobre hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR a la pág. 219.

Valga apuntar que “*el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria*”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 115 (2015). (Énfasis original). Sin embargo, ya en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004), el Tribunal Supremo había expresado que, al revisar la determinación del foro de instancia, el Tribunal de Apelaciones está limitado de dos maneras.

A saber: (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, por lo que las partes no pueden añadir documentos que no presentaron oportunamente ante dicho foro, ni pueden esgrimir teorías nuevas por primera vez, y (2) el tribunal apelativo solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR, a las págs. 334-335. En ese



sentido, el Tribunal de Apelaciones “no puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia”. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR, a la pág. 335.

B.

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley, por lo cual, se proscribire todo ataque abusivo a la honra e intimidad de todos. Art. II, Secs. 1 y 8, Const. ELA, LPRA, Tomo 1. Así, se ha reconocido que:

La protección contra ataques a la honra, reputación y vida privada constituye también un principio que complementa el concepto de la dignidad humana mantenido en esta constitución. Se trata de la inviolabilidad personal en su forma más completa y amplia. El honor y la intimidad son valores del individuo que merecen protección cabal, no sólo frente a atentados provenientes de otros particulares, sino también contra ingerencias [sic] abusivas de las autoridades. [...].

*E.L.A. v. Hermandad de Empleados*, 104 DPR 436, 440 (1975), citando del *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico*, Tomo 4, pág. 2566.

Al tenor de este y otros preceptos constitucionales, la práctica de discriminar por razones de sexo ha sido proscrita en el ámbito laboral, mediante la adopción de varias leyes, i.e., la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146, *et seq.* (Ley 100).

La Ley 100 fue aprobada, y posteriormente enmendada, con el propósito de ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. Así pues, el estatuto prohíbe que un patrono despidiera, suspendiera o discriminara contra un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en la Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

En términos generales, para establecer un reclamo de discriminación al amparo de la Ley 100, la parte demandante tiene el peso de la prueba. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121-123 (2011); *Díaz v. Wyndham*, 155 DPR 364, 386 y 387-388 (2001). A esos efectos, el Art. 3 de la Ley 100, 29 LPRA sec. 148, establece una presunción a favor del empleado despedido o perjudicado. Ahora bien, la presunción establecida es para facilitarle al empleado probar su caso, no para relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones. *S.L.G. v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774 (2000). Así, el Tribunal Supremo ha descrito el esquema probatorio de la Ley 100, como sigue:

1. El empleado deberá presentar prueba, primero, de que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que la acción se realizó sin justa causa, y tercero, algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discriminación según la cual reclama. Una vez el empleado cumple con esta primera etapa procesal, surge la presunción de discriminación del Art. 3 sin que tenga que probar el acto discriminatorio directamente. En esta etapa, el peso de la prueba cambia y recae sobre el patrono. Si el patrono no presenta prueba suficiente para rebatir la presunción, se entenderá que el empleado ha probado su caso.

[...]

2. Sin embargo, para defenderse y así rebatir esta presunción, el patrono tiene varias alternativas. Éste puede presentar prueba que derrote el hecho básico: esto es, que el despido fue justificado o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos.

[...]

3. Una vez el patrono rebate la presunción de discriminación, y sólo en este caso, el trabajador debe continuar su caso sin el beneficio probatorio de la presunción; esto es, presentar evidencia concreta que pruebe que realmente hubo discriminación.

*Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 815-816 (2009). Véase, además, *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222-223 (2010).

### C.

De otra parte, la *Ley que prohíbe el discriminación contra las personas con impedimentos*, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501, *et seq.* (Ley 44), sanciona al patrono que discrimine contra empleados con impedimentos, físicos, mentales o

sensoriales, “por el mero hecho de tal impedimento”. 1 LPRA sec. 505. Tal prohibición incluye no solo el reclutamiento y la compensación, sino también el acomodo razonable, entre otros. *Id.* En su Art. 13, la Ley 44 también provee una acción sobre daños al amparo de la Ley 100, para el empleado discriminado por motivo de su impedimento. 1 LPRA sec. 511.

Lo que constituye un acomodo razonable para efectos de la Ley 44, está definido en su Art. 1 (b), que dispone:

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 [sic] 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.

1 LPRA sec. 501.

D.

Por último, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2, permite que un demandado en una demanda, reconvención, demanda contra coparte, o demanda contra tercero solicite al tribunal la desestimación de las alegaciones en su contra. A tales efectos, el primer párrafo de la referida regla reza como sigue:

Toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada: (1) falta de jurisdicción sobre la materia; (2) falta de jurisdicción sobre la persona; (3) insuficiencia del emplazamiento; (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; (5) **dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio**; (6) dejar de acumular una parte indispensable.

(Énfasis nuestro).

A los fines de disponer de una moción de desestimación por el fundamento de que la demanda no expone una reclamación que justifique la concesión de un remedio, los tribunales vienen obligados a tomar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y considerarlos de la manera más favorable a la parte demandante. *Rivera Sanfeliz et al. v. Jta. Dir. FirstBank*, 193 DPR 38, 49 (2015); *Colón Rivera et al. v. ELA*, 189 DPR 1033, 1049 (2013).

Por otra parte, la demanda no deberá ser desestimada a menos que se desprenda con toda certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo de su reclamación. *Consejo de Titulares v. Gómez Estremera et al.*, 184 DPR 407, 423 (2012); *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497, 505 (1994). Por lo tanto, es necesario considerar si, a la luz de la situación más favorable al demandante, y resolviendo toda duda a favor de este, la demanda es suficiente para constituir una reclamación válida. *Id.* Tampoco procede la desestimación de una demanda si la misma es susceptible de ser enmendada. *Ortiz Matías et al. v. Mora Development Corp.* 187 DPR 649, 654 (2013); *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 649 (2006).

Es importante tener presente que, al analizar la moción de desestimación, el propósito de las alegaciones es bosquejar, “a grandes rasgos cuáles son las reclamaciones de forma tal que la parte demandada quede notificada de la naturaleza general de las contenciones en su contra y pueda comparecer a defenderse si así lo desea”. *Reyes v. Cantera Ramos, Inc.*, 139 DPR 925, 929 (1996).

Asimismo, precisa apuntar que nuestro ordenamiento jurídico favorece que los pleitos se atiendan en sus méritos. En su consecuencia, son reducidas las instancias en que los tecnicismos legales pueden impedir la dilucidación de las controversias planteadas. El propósito de esta norma es que toda persona tenga fácil acceso a la justicia. *SLG Font Bardón v. Mini-Warehouse*, 179 DPR 322, 334 (2010); *Banco*

*Popular v. SLG Negrón-Toledo*, 164 DPR 855, 874 (2005). Por lo tanto, solo en casos extremos, se debe privar a un demandante de su día en corte. *Accurate Sols. v. Heritage Environmental*, 193 DPR 423, 434 (2015).

### III.

Luego de evaluar los autos ante nuestra consideración, concluimos que no incidió el Tribunal de Primera Instancia al ordenar la desestimación sumaria de los reclamos sobre discrimen por sexo e impedimento, en su modalidad de acomodo razonable, incoados por el apelante en contra de la AAA y del Ing. Morales. En su consecuencia, procede confirmar la *Sentencia Parcial* apelada.

En síntesis, el apelante alegó en su demanda que había sido discriminado, por su patrono y demás codemandados, por razón de sexo, al reasignarle las tareas de su puesto a otra empleada de sexo femenino, la Sra. Maldonado. Sin embargo, el apelante no logró establecer, más allá de la aludida alegación, que la reasignación de tareas de su puesto fuese motivada por su sexo masculino, en lugar de ser una decisión administrativa. Inclusive, la AAA estableció que también le reasignó parte de las funciones del apelante a otro empleado del sexo masculino. Añádase que la prueba reveló que el apelante nunca se querelló ante la AAA sobre algún acto discriminatorio.

Asimismo, el apelante adujo que la AAA discriminó en su contra por motivo de su impedimento emocional al no ofrecerle, de inmediato, el acomodo razonable solicitado. No obstante, el apelante no ofreció prueba de que, en efecto, el patrono se hubiese negado a concederle el acomodo solicitado, o que se demoró excesivamente con el fin de darle un trato desigual. En el expediente no tampoco existen quejas del apelante ante la AAA sobre discrimen por impedimento.

En consecuencia, según las alegaciones de la demanda del apelante, al tenor del derecho aplicable, y en esta etapa de los procedimientos, debe desestimarse la causa de acción sobre discrimen

por sexo e impedimento, en su modalidad de acomodo razonable, instada en contra de los apelados. Luego de examinar el expediente, coincidimos con el foro primario y estamos convencidos de que, de conformidad con las alegaciones del apelante, este no tiene derecho a la concesión de remedio alguno en contra de la AAA o del Ing. Morales. No erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar, por lo cual, procede confirmar su *Sentencia Parcial*.

De otra parte, el apelante, no solo no cuestionó las determinaciones de hechos que el foro primario consignó en su *Sentencia Parcial*, sino que tampoco señaló que la prueba del expediente hubiese sido apreciada de manera errada, o que la misma apoyaba sus alegaciones.

Luego de analizar cuidadosamente las mociones de sentencia sumaria presentadas por los apelados, así como los documentos anejados a las mismas, y la moción en oposición del apelante y sus anejos, todo ello al tenor de la normativa imperante sobre la sentencia sumaria, concluimos que, al igual que el foro apelado, procedía desestimar parcialmente por la vía sumaria. La totalidad de la prueba en el expediente revela que no existe controversia sobre los hechos materiales pertinentes a los reclamos de discrimen por sexo e impedimentos.

Recordemos que, para prevalecer en su oposición a que se dicte sentencia sumaria, la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que solicita la sentencia sumaria. En el caso ante nuestra consideración, el apelante no cuestionó ni refutó con prueba las alegaciones que los apelados consignaron en su moción sobre sentencia sumaria. Tampoco el apelante refutó con prueba las determinaciones de hechos que el foro primario consignó en su *Sentencia Parcial*.

No existe óbice alguno a que se dicte sentencia sumaria en el caso que nos ocupa, pues, según esbozado: no existe controversia sobre los

hechos materiales y esenciales del caso; no hay alegaciones alternativas en la demanda que no fuesen refutadas; de los documentos anejados a la moción sobre sentencia sumaria, no surge una controversia real sobre algún hecho material y esencial; y, no existe impedimento como cuestión de derecho para emitir el dictamen sumario.

Asimismo, el apelante no logró establecer, mediante sus alegaciones y prueba, que tenía una reclamación válida que mereciera la posible concesión de un remedio en derecho. Inclusive, si tomamos como ciertas las alegaciones bien formuladas por el apelante, y las analizamos del modo más razonable y favorable para él, no podemos concluir que procediera ordenar la continuación de su causa. La alegación del apelante a los efectos de que las funciones de su puesto fueron reasignadas a una empleada mujer, por sí sola, no establece un caso *prima facie* sobre discrimen por sexo. De hecho, la prueba reveló que parte de las funciones del puesto del apelante le fueron asignadas a otro empleado varón.

De otra parte, el hecho de que el apelante tenga que ver a la Sra. Maldonado en el mismo lugar de empleo tampoco constituye un acto de discrimen por impedimento. Los hechos materiales no controvertidos y la prueba no apoyan la contención del apelante. La Sra. Maldonado solicitó y obtuvo un ascenso, no fue trasladada por orden de la AAA. Además, entre el apelante y la Sra. Maldonado no hay relación de supervisión, ni interacción laboral, más allá de coincidir en una oficina.

En fin, confirmamos la *Sentencia Parcial* apelada, porque las alegaciones del apelante no lograron establecer que este tuviese a su favor una causa de acción en contra de los apelados, ni por discrimen por razón de su sexo, ni por ausencia de un acomodo razonable. El apelante no estableció mediante sus alegaciones y prueba que sus funciones le fueran reasignadas a la Sra. Maldonado por razón del sexo masculino del apelante. Por el contrario, la AAA logró evidenciar que tal reasignación

de tareas fue una decisión administrativa carente de ánimo discriminatorio.

De otra parte, el apelante tampoco logró establecer que la AAA se hubiese negado a concederle el acomodo razonable solicitado. Al contrario, la AAA sí le concedió un traslado al apelante, ello a raíz de su solicitud de acomodo razonable. Asimismo, el hecho de que la Sra. Maldonado laborara en el mismo lugar al cual el apelante fue trasladado no implica, por sí, que la AAA incumplió su deber conforme a la Ley 44, o que hubiese incurrido en discrimen por impedimento. Según las alegaciones de los apelados y conforme a las determinaciones de hechos del foro primario, quedó establecido que el posterior traslado de la Sra. Maldonado al lugar de acomodo del apelante ocurrió a raíz de una solicitud y ascenso de la empleada. Además, quedó también establecido, que la Sra. Maldonado no supervisaba al apelante, por lo cual, a pesar de que coincidían en el mismo lugar de trabajo, no tenían que laborar juntos.

Cual discutido, al examinar de la manera más favorable la demanda y las alegaciones del apelante, así como al resolver toda duda a su favor, concluimos que no existe un reclamo válido sobre discrimen por sexo e impedimento que merezca la concesión de un remedio judicial. Por todo lo cual, procedía desestimar sumariamente la demanda del apelante, respecto a la AAA y al Ing. Morales.

#### IV.

Por los fundamentos antes esbozados, confirmamos la *Sentencia Parcial* dictada el 4 de octubre de 2016, notificada el 5 de octubre de 2016, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón.

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

El Juez Flores García impondría a la parte apelante una cantidad en concepto de honorarios por temeridad.

Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones