

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN y CAROLINA  
Panel VI

JUAN C. LÓPEZ  
Apelante

v.

ALBERIC FORD y COMPAÑÍAS  
DE SEGUROS A, B y C  
Apelados

KLAN201701221

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Carolina

Caso Núm.  
F PE2013-0827

Sobre:  
Despido Injustificado  
Discrimen por  
Impedimento  
Ley Especial de  
Reclamaciones  
Laborales

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cortés González, el Juez Rivera Colón y la Jueza Surén Fuentes

Jueza Ponente, Cortés González

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de diciembre de 2017.

Comparece el Sr. Juan C. López (señor López o apelante) mediante recurso de Apelación y nos solicita que decretemos la revocación de una Sentencia Sumaria Parcial emitida el 26 de febrero de 2016 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina (TPI).<sup>1</sup> Alberic Ford, Inc. (Alberic o apelado) presentó su Alegato oponiéndose a lo solicitado.

Analizados los escritos de las partes, determinamos confirmar la Sentencia Sumaria Parcial apelada por los fundamentos que a continuación expondremos.

**I.**

El Sr. Juan C. López de 53 años de edad<sup>2</sup>, laboró como empleado a tiempo indeterminado en Alberic Ford, Inc. desde aproximadamente noviembre de 2004 hasta que fue despedido el 12 de diciembre de 2012.

<sup>1</sup> El 30 de agosto de 2017 tuvo lugar el archivo en autos de su correcta notificación.

<sup>2</sup> Véase sentencia sumaria apelada.

Comenzó ocupando un puesto de Técnico Automotriz y luego ocupó varias otras posiciones en la compañía. Al momento de su despido realizaba, entre otras funciones, la de asistente en la descripción de trabajos realizados en la unidad a ser cobrados por la garantía<sup>3</sup>.

El señor López presentó una Querrela contra su patrono Alberic Ford, Inc. y la Compañía de Seguros A, B y C (así identificada por ser de nombre desconocido) sobre despido injustificado y discrimen por impedimento. Instó su reclamación bajo el procedimiento sumario contemplado en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. Posteriormente, el trámite del caso fue convertido al procedimiento ordinario.<sup>4</sup>

Alegó que la razón por la cual fue despedido fue debido a una condición de osteoartritis que padecía en sus rodillas. Adujo que fue despedido a solo días de su operación por un incidente sobre el cual él no tenía responsabilidad alguna. Alegó que previo a su despido le había indicado a su supervisor que requería una operación y que éste se molestó y le indicó de manera sarcástica “Yo no sé que voy a hacer contigo”, lo que demuestra un ánimo discriminatorio de Alberic y sus agentes. Añadió que fue víctima de múltiples actos de discrimen por impedimento en su trabajo, así como de violación a un acomodo previamente otorgado, lo que según él, culminó con su despido.

En su contestación a Querrela, la parte apelada negó estas alegaciones sobre discrimen y adujo que el despido del apelante estuvo justificado conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. Entre sus defensas afirmativas levantó que el despido se llevó a cabo luego de una investigación, que éste incurrió en actos que por su gravedad y su potencial agravio ponían en riesgo el orden, la propiedad, la seguridad y la eficiencia que constituyen el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Afirmó, además que, el querellante nunca solicitó acomodo razonable por su alegada condición en la rodilla y que no es una

---

<sup>3</sup> Desde noviembre de 2008 efectuaba pruebas de carreteras y en 2012 funciones como *part runner*.

<sup>4</sup> Minuta de conferencia celebrada el 18 de junio de 2014.

persona con impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial que le obstaculice o limite su desempeño laboral y que está cualificada para llevar a cabo funciones básicas con o sin acomodo razonable.

Luego de concluir el descubrimiento de prueba y tras haber sido citados para conferencia con antelación a juicio<sup>5</sup>, ambas partes presentaron Mociones solicitando se dictara sentencia sumaria parcial, cada una a su respectivo favor, las que acompañaron de documentos complementarios. Estas presentaron también sus correspondientes escritos en Oposición. López solicitó se decretara el despido injustificado bajo la Ley 80, *supra*, y por su parte<sup>6</sup>, Alberic, solicitó se desestimara sumariamente la reclamación sobre discrimen por edad.

Mediante Orden, el foro primario requirió a las partes presentar una Moción Conjunta en la que incluyeran una estipulación de los hechos materiales incontrovertidos y aquellos que a juicio de éstas estaban incontrovertidos. Así fue presentada.

El 26 de febrero de 2016 el TPI, tras analizar los hechos y documentos presentados, dispuso de la Moción de Sentencia Parcial interpuesta por Alberic y dictó Sentencia Sumaria Parcial mediante la cual desestimó la reclamación de discrimen por impedimento. En su Sentencia, consignó veinticinco hechos que no están en controversia, de los cuales diez y ocho son hechos estipulados por las partes, según vertidos en la Moción Conjunta en Cumplimiento de Orden. Concluyó el foro primario que, la razón del despido no fue el impedimento del apelante y que el patrono logró fundamentar mediante documentos que al señor Lopez se le ofrecieron varias alternativas y oportunidades de acomodo razonable para que estuviera más cómodo conforme a una condición de su rodilla que había informado. Determinó que la prueba presentada no establece un caso prima facie de discrimen.

---

<sup>5</sup> Las partes presentaron el Informe preliminar enmendado entre abogados el 1 de junio de 2015.

<sup>6</sup> La Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial instada por el peticionario fue declarada No Ha Lugar mediante Resolución emitida el 18 de noviembre de 2016 y no es parte del presente recurso.

El señor López presentó Moción de Reconsideración y Solicitud de Hechos Adicionales, a la cual se opuso Alberic. Éstas fueron denegadas.

Inconforme, el señor López acude antes nos mediante el recurso de título y sostiene que el TPI incidió en lo siguiente:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar Sentencia Sumaria Parcial a pesar de que existen múltiples controversias de hechos materiales.

Erró el Tribunal de Instancia al no considerar los hechos propuestos por la parte querellante en su escrito de Sentencia Sumaria Parcial.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la reclamación de discrimen bajo la Ley 44, cuando se había presentado un caso prima fa[c]ie de discrimen, activándose así una presunción de ley que establecía que se presumía que el despido fue discriminatorio, lo cual hacía improcedente dictar sentencia sumaria desestimando la reclamación de discrimen.

El 8 de diciembre de 2017 se presentó ante nos el Alegato en Oposición del Apelado, Alberic Ford, Inc.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, a tenor del Derecho aplicable procedemos a resolver.

## **II.**

### **A.**

Se puede dictar sentencia sumaria respecto a una parte de una reclamación o sobre la totalidad de ésta. Regla 36.1 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V. Este mecanismo procesal, cuyo fin es acelerar la tramitación de los casos, permite disponer de ellos sin celebrar un juicio. *Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares*, 184 DPR 133, 166 (2011). Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede hacerlo. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Se trata de un remedio rápido y eficaz para aquellos casos en que la parte promovente logra establecer que no existe controversia sobre los

hechos materiales del caso. *Rodríguez de Oller v. T.O.L.I.C.*, 171 DPR 293, 310-311 (2007). Un hecho material es aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable”. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010). Una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real y sustancial sobre un hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). Si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria. *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526, 550 (2007). Toda duda en torno a si existe una controversia o no debe ser resuelta en contra de la parte promovente. *Íd.*

Establece la Regla que la parte promovente debe desglosar los hechos relevantes sobre los cuales aduce que no hay controversia en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. Regla 36.3(a)(4) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V; *Zapata v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 432. Cualquier inferencia que surja de los hechos incontrovertidos debe efectuarse de la forma más favorable a la parte promovida. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 130 (2012). Dicha parte, en su contestación, deberá 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 párrafo pertinente. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V.

La parte promovida tendrá un término de 20 días desde la notificación de la moción de sentencia sumaria para presentar su contestación a ésta. Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*. Si la parte contraria no presenta su contestación en el término provisto se entenderá que la moción ha quedado sometida para la consideración del tribunal. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*. En síntesis,

no se debe dictar sentencia sumaria si: “(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas 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; o (4) como cuestión de derecho no procede”. (Citas omitidas.) *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, *supra*, pág. 757.

Existen casos en los cuales no se recomienda el uso de este mecanismo pues hay controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales, negligencia, o cuando la credibilidad es un factor esencial y está en disputa. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 850 (2010). Ahora bien, si se cumplen con las exigencias aquí reseñadas, “[n]ada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria”. (Énfasis suplido.) *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 448; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

En torno al análisis que nos corresponde efectuar al revisar la denegatoria o la concesión de una moción de sentencia sumaria, en *Meléndez González, et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015), nuestro Más Alto Foro expresó que, al estar regidos por la Regla 36 de Procedimiento Civil, debemos aplicar “los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario”. Claro está, no nos corresponde considerar prueba que no se presentó ante el TPI ni adjudicar los hechos materiales que están en controversia pues eso le incumbe al foro primario luego de celebrar un juicio en su fondo. *Íd.* Lo que nos atañe es revisar si la moción y su oposición cumplen con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil, así como examinar si existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, a tenor de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, exponerlos concretamente así como los que están incontrovertidos. *Íd.* Dicha determinación podemos hacerla en la Sentencia que disponga del caso, haciendo referencia “al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia”. *Íd.* Por último, nos

corresponde revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Íd.*, pág. 119.

**B.**

En nuestro ordenamiento, la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, conocida como la “Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo para Personas con Impedimentos”, según enmendada, 1 LPRA sec. 501 *et. seq.* (Ley Núm. 44), se aprobó a los fines de “garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales personas con discapacidad física, mental o sensorial enfrentan tratos discriminatorios que limitan su oportunidad de participar, desempeñarse y competir adecuadamente en el campo laboral”. *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009). Cónsono con ello, en su artículo 5, 1 LPRA sec. 505, prohíbe que instituciones, ya sean públicas o privadas, “ejerzan, pongan en vigor o utilicen procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo por razón de impedimentos físicos, mentales o sensoriales” y dicha prohibición aplica desde el reclutamiento “hasta los diferentes términos, condiciones y privilegios de empleo, entre ellos: la compensación, los beneficios marginales y las facilidades de acomodo razonable”. *Id.*

Esta ley fue enmendada para atemperarla con la Ley Pública Federal de 26 de julio de 1990, 29 USCA secs. 706, *et seq.*, mejor conocida como ADA. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 385 (1999). Con esta enmienda se introdujo la obligación de todo patrono de proveerle acomodo razonable, en el lugar de trabajo, a las personas con impedimentos. *Íd.* Acorde lo dispone el Artículo 1, en su parte pertinente, se define la persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales como toda persona con un impedimento de dicha naturaleza “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 sec. 501(d).

La protección abarca también a cualquier persona “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” considerándose como impedimento sensorial aquel “que afecte sustancialmente, la audición, visión, tacto, olfato y el habla”, incluso puede considerarse la obesidad mórbida. Asimismo, la persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas es aquella “persona con impedimento quien, con o sin acomodo razonable está capacitada para desempeñar las tareas esenciales de una ocupación en el empleo que mantiene, retiene o solicita, y pueda e interesa participar en todas las actividades de naturaleza económica y cívico-social del quehacer diario”. 1 LPRA sec. 501(e). Se tomará en consideración el juicio del patrono en términos de cuales funciones son esenciales y, si antes de anunciar la posición éste ha preparado una descripción escrita del trabajo dicha descripción se considerará como evidencia de las funciones esenciales del trabajo en cuestión. *Íd.*

Para que le cobije lo dispuesto por la Ley Núm. 44, y que su patrono esté obligado a brindarle acomodo razonable, la persona empleada tendrá que demostrar: “primero, que es una persona con impedimento según lo define la ley, y segundo, que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable”. *García v. Darex P.R., Inc., supra*, a las págs. 385-386. Se define el acomodo razonable como:

[E]l 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. 1 LPRA sec. 501(b).



Incluso, el acomodo razonable puede incluir, “el rediseño del trabajo, modificación de horario de trabajo, reasignar a una posición vacante, y aquellos otros acomodados similares para personas con impedimentos”. *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742, 761 (2008) (Sentencia, Opinión de conformidad del Juez Asociado Rivera Pérez a la que se unió el Juez Asociado Rebollo López).

El estatuto prohíbe que las instituciones públicas o privadas ejerzan, pongan en vigor o utilicen “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” lo que se extiende al “reclutamiento, 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 LPRC sec. 505. Expresamente manifiesta la ley:

El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias e instrumentalidades, corporaciones públicas o cuasi públicas, municipios y aquellas empresas privadas que se mencionan en la sec. 509 de este título y que empleen veinticinco (25) o más personas, y aquellas que empleen quince (15) personas o más a partir del 26 de julio de 1994, independientemente de si reciben o no recursos económicos estatales, vendrán obligados a llevar a cabo acomodados razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas [para] trabajar efectivamente al máximo de su productividad, excepto cuando el patrono pueda demostrar que tal acomodo razonable representará un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa.

1 LPRC sec. 507a.

Mediante el Artículo 13 de la Ley Núm. 44, *supra*, 1 LPRC sec. 511, se incorporaron los remedios, facultades y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRC sec. 146, *et seq.* *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 DPR 1, 5 (1995).

### III.

En su recurso el señor López expone que, el TPI ignoró seis hechos materiales que están en controversia a pesar de estar sustentados por testimonio bajo juramento y documentos. Entre estos, sostiene que el foro primario confundió la solicitud de acomodo razonable de 2016 con los

hechos ocurridos a finales del año 2012, que omitió el incidente de la notificación de la operación, la cual estaba pautada para enero de 2013 y que concluyó equivocadamente que no existía temporalidad entre los hechos relacionados con la condición del querellante y su despido. Argumenta que la determinación en cuanto a si la verdadera razón del despido fue o no discriminatoria depende en gran medida de las determinaciones subjetivas sobre los motivos de su supervisor, por lo que no procedía resolver de manera sumaria.

Al ejercer nuestro rol revisor, adoptamos en su totalidad los hechos incontrovertidos consignados en la Sentencia apelada, los cuales se sustentan por la prueba documental que obra en autos, amén de que, en su mayoría son hechos esenciales estipulados por las partes. Surge del dictamen apelado que, entre los hechos que el TPI encontró que no estaban en controversia enumeró los siguientes:

7. Desde el 2005, el querellante padecía de una condición de osteoartritis en las dos rodillas.

8. En febrero de 2006, el Sr. López solicitó acomodo razonable. (Hecho estipulado número 6 en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio).

9. La solicitud de acomodo razonable del Sr. Juan C. López se debió a una condición que este padecía de osteoartritis y fue operado de su rodilla derecha. (Admitido por la querellada en su hecho propuesto número 4 de la solicitud de sentencia sumaria).

.....

16. Durante finales del año 2012, el Sr. López informó al Supervisor Carlos Meléndez y a la Sra. Brenda López que tenía pautado una operación de la rodilla (Hecho estipulado número 9 en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio).

También encontró que no estaba en controversia que:

10. El querellante fue disciplinado el 11 de noviembre de 2008, por el Supervisor Efraín Jusino por estar mucho tiempo sentado o hablando con los asesores de servicios en las oficinas de los archivos, realizar asuntos personales en horas de trabajo y utilizar la guagua de transportación de la compañía para diligencias personales.

11. El 28 de enero de 2009 el querellante fue disciplinado por manejo de transportación indebida e insubordinación de instrucciones al realizar diligencias personales en la guagua de la compañía.

12. El Sr. López el 17 de abril de 2009 fue disciplinado por una queja de un cliente que indicaba que [el] este conducía a exceso de velocidad.

13. El 13 de octubre de 2010 el querellante fue suspendido por incurrir en conducta poco profesional hacia otra compañera de trabajo.

14. El 1 de junio de 2011 el Sr. López fue disciplinado por ocasionar un choque con un vehículo de un cliente sin tener autorización para realizar gestiones internas.

15. El querellante el 20 de junio de 2011 fue disciplinado por incurrir en una discusión con otra compañera de trabajo por una situación personal.

.....  
17. Hubo un incidente relacionado con un vehículo Ford Mustang que ocurrió el día 12 de diciembre de 2012.

Vemos pues que, en este caso, ya desde el año 2005 el señor López padecía de una condición en su rodilla. A raíz de ello, solicitó un acomodo razonable que su patrono le concedió. Transcurridos varios años, a finales del año 2012, le informó al patrono que tendría que someterse a una intervención quirúrgica en su rodilla. Según lo afirmó el propio señor López, ello ocurrió en septiembre de 2011.<sup>7</sup> Plantea el Apelante que su despido no se debió al incidente en que resultó astillado un cristal en un vehículo ni tampoco se debió a su expediente disciplinario, sino que se debió a la referida notificación de que tendría que someterse, a dicha operación, ello como resultado de su condición de osteoartritis.

Ahora bien, al considerar lo planteado en las respectivas mociones presentadas por las partes y sus oposiciones, no hallamos prueba suficiente de que se incurriese en algún tipo de discrimen contra el señor López. Sus propias admisiones, en particular, lo que dijo bajo juramento en su deposición, nos convencen de que no contaba con prueba suficiente para establecer su reclamación de discrimen. Veamos.

El Apelante señala que una de las razones por las que sabe que fue objeto de discrimen es por la actitud que desplegó el señor Carlos Meléndez hacia él. En particular, se refiere a un comentario que éste le hizo al notificarle, mediante una nota de progreso, que era necesario que se sometiese a una intervención quirúrgica. En su deposición el Apelante relató al respecto lo siguiente, lo que citamos, en extenso, por su directa pertinencia al asunto que nos ocupa:

Si vamos al párrafo 20, le pregunto, ¿el señor Meléndez le mencionó, según su alegación, “Yo no sé qué voy a hacer contigo” cuando usted le presentó la nota de progreso?

R. Sí.

P. ¿Sí?

¿Le dijo algo más el señor Meléndez en ese momento que usted se acuerde?

---

<sup>7</sup> Véase, pág. 649 del Apéndice del Recurso.

R. No, porque lo que me dijo fue que tenía que notificárselo a la Kennedy.

P. ¿Eso fue lo que le dijo el señor Meléndez?

R. Sí, en esos momentos.

P. ¿Le dijo algo más?

R. No, simplemente que tenía que ver qué iba a hacer conmigo y que tenía que notificarlo a la Kennedy para ver qué medidas ellos iban a tomar respecto a mí.

P. En qué usted se basa para alegar lo que dice aquí que la compañía lo discriminó?

En el párrafo 20, usted dice que el señor Meléndez se molestó de gran manera indicándole de forma molesta y sarcástica, “Yo no sé qué voy a hacer contigo”.

Usted mencionó que eso se lo dijo cuando usted le presentó la nota de progreso, ¿correcto?

R. Ajá.

P. ¿Sí?

R. Sí, eso es correcto.

P. Entonces, usted dice aquí, usted alega que eso demuestra – esa declaración del señor Meléndez demuestra el ánimo discriminatorio de Alberic y sus agentes.

Y le pregunto yo, ¿en qué se usted se basa para llegar a esa conclusión?

R. O sea, la forma que él tiene de actuar con uno.

P. ¿La forma que tiene?

¿Algo más en que usted se basa para alegar que la compañía lo discriminó?

R. Sí, porque él dice que no sabe qué va hacer conmigo.

P. ¿Qué va a hacer con usted en cuanto a qué?

R. A mi posición de trabajo.

P. *Pero con anterioridad usted había sido sometido a una operación en la rodilla derecha, ¿cierto?*

R. *Sí, es correcto.*

P. *Y usted presentó la evidencia médica, ¿correcto?*

R. *Sí, es correcto.*

P. *Y le otorgaron un acomodo razonable, ¿cierto?*

R. *Es correcto.*

P. *¿Y qué a usted le hizo pensar ahora, siete u ocho años después, que la compañía lo iba a tratar de otra forma?*

R. *La actitud de Carlos Meléndez.*

P. *¿Eso es lo único que usted--*

R. *Sí.*

P. *Okay.*

*¿Alguna otra evidencia para poder demostrar—*

R. *No.*

P. Le pregunto, desde el momento en que usted le presentó la nota de progreso al señor Meléndez hasta la fecha aproximadamente de los incidentes con el Mustang, según su mejor recuerdo, ¿el señor Meléndez lo disciplinó a usted por algún asunto en el trabajo?

R. No recuerdo.<sup>8</sup>

También en la deposición al preguntársele específicamente sobre la evidencia que tenía para probar que su despido fue por haber informado que sería operado de su rodilla dijo lo siguiente: “Bien sencillo, ¿cómo el

<sup>8</sup> (Énfasis suplido.) Véase, págs. 342-345 del Apéndice del Recurso.

señor Carlos Meléndez determinó que yo fue el que rompí el cristal?”.<sup>9</sup>

Abundó, luego, afirmando lo siguiente:

R. Eso entre todas las cosas que pasaban a diario, una de las cosas que pasaba fue básicamente esto que concluyó mi empleo en Alberic Ford.

¿Cómo fue que Carlos Meléndez determinó que yo fui el que rompí el cristal cuando yo nunca toqué el cristal como tal? Yo lo que estaba haciendo era aguantando el espejo retrovisor, no trabajando con el cristal.

P. O sea, que en eso es que usted se basa para alegar que fue discriminado por haber informado sobre la operación.

R. Sí, eso es una de varias.

P. ¿Y cuáles son las otras?

R. Los cambios de posiciones.

P. ¿Pero los cambios de posiciones no eran por acomodo razonable?

R. Pero yo le decía a ellos de que—Vamos a suponer, el estar levantando piezas pesadas me causaban dolor. Ellos decían, “Vamos a cambiar del carrito a otra cosa si es pesada, vamos a dársela a los mecánicos para que las carguen”. Pero la posición no la cambiaban.

P. Pero en septiembre de 2012, cuanto usted presentó la nota de progreso, ya usted estaba realizando funciones como ayudante del señor Cruz, ¿cierto?

R. Entre las otras funciones que yo generaba.

P. Okay.

R. O sea, porque esa no era mi única función.

P. Y, además de lo que usted mencionó, ¿qué otra evidencia usted tiene para alegar que fue discriminado por haber informado de la operación?

R. Es que básicamente eran sucesos que pasaban diariamente.

P. Y esos sucesos, necesito que me diga.

R. Eran sucesos verbales.<sup>10</sup>

Vemos que el señor López insistió en la alteración que alegó hubo en su interacción con el señor Meléndez y, al preguntársele sobre algún otro supervisor que le hablase en tono hostil declaró lo sucesivo:

Le pregunto, en adición a Carlos Meléndez que está aquí presente, ¿algún otro supervisor que empezó o comenzó a hablarle mal, hostil en tono alto?

R. No, básicamente – Lo que pasa es que Carlos Meléndez cambió hacia mí. O sea, ya no era la misma persona hacia mí.

P. ¿Por qué usted dice que cambió?

¿En qué usted se basa para –

R. La forma en que él me hablaba, como él me daba órdenes.

P. ¿Desde cuándo eso cambió? ¿Desde que le presentó la nota de progreso?

R. Sí.

Ya yo no podía desplazarme como me podía desplazar antes. Tenía problemas levantándome, sentándome. Estaba a un mes de la operación.

<sup>9</sup> Véase, pág. 375 del Apéndice del Recurso.

<sup>10</sup> Véanse, págs. 375-377.

- P. A un mes de la operación no estaba porque esa nota de progreso fue en septiembre de 2012 y usted me dijo que usted lo presentó días después.
- R. Sí, pero te estoy diciendo que fue según fue pasando el tiempo, la hostilidad fue aumentando.
- P. ¿La hostilidad fue aumentando?
- R. Sí.
- P. ¿Por parte del señor Carlos Meléndez?
- R. Sí.
- P. ¿Y en qué usted se basa para poder llegar a esa conclusión?
- R. En la forma en que él me hablaba hacia mí, en la forme como él me trataba.
- P. ¿Y qué – Mirándome a mí aquí.  
¿Qué evidencia usted tiene de que – Aparte de los gestos, ¿cómo le hablaba? ¿Qué otra evidencia tiene usted para decir --
- R. No, porque era básicamente verbal.<sup>11</sup>

Por otra parte, el Apelante también afirma que el discrimen en su contra se desprende del hecho de que fue amonestado por eventos en los que otros empleados no lo fueron. Nuevamente, citamos sus expresiones respecto a dicha alegación, según surgen de su deposición:

- P. Usted alega que se le amonestó por otros eventos por los cuales a otros compañeros de trabajo no se le amonestó.
- R. Sí, eso es correcto.
- P. ¿Usted me podría decir a cuáles eventos específicamente usted se refiere?
- R. Bueno, básicamente, verbalmente, Si yo estaba mucho tiempo sentado haciendo los “trainings” o llenando la papelería, a mi me decía, “Qué tú estas haciendo sentado ahí?” A los otros empleados, simplemente no les hacían ese tipo de sugerencia o acercamiento verbal.
- P. ¿Y como usted sabe que a los otros empleados no se le hacían esos acercamientos o sugerencia verbal?
- R. Porque yo estaba alrededor de ellos y yo nunca los oí a ellos diciéndoles eso.

.....

Mi pregunta es sencilla, usted alega que se le dio amonestaciones por eventos a los cuales otros compañeros no se le amonestó.

Yo quiero saber el nombre y apellido de esos compañeros que no se amonestó.

- R. Eran eventos que pasaban—
- P. Nombres y apellidos de compañeros que no se le—
- R. No, no te puedo dar nombre y apellido.<sup>12</sup>

Entendemos que lo antes citado refleja que, si bien el señor López percibió un cambio en actitud y trato hacia su persona, ello no deja de ser más de una mera percepción. Aun tomando por buenas sus alegaciones, no hallamos la correlación que alega hay entre esos hechos y un ánimo de discriminar en su contra por su situación de salud. Tampoco podemos

<sup>11</sup> Véanse, págs. 332-333 del Apéndice del Recurso.

<sup>12</sup> Véanse, págs. 361-365 del Apéndice del Recurso.

ignorar el grado de vaguedad e imprecisión que permea lo que declaró en su deposición. Allí, abiertamente admitió que, fuera de su opinión en torno al trato distinto que alega recibió luego de notificar su futura intervención quirúrgica no tenía más prueba en torno al alegado discrimen en su contra.

Estamos conscientes de que, en el contexto de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRC sec. 194, *et seq.*, en *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011), nuestro Alto Foro resolvió que al establecer un caso *prima facie*, bastará que el empleado compruebe “que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. Allí se estableció la proximidad temporal como un elemento crucial al intentar probar el nexo causal con la acción adversa que se alega. Sin embargo, en este caso, cualquier argumento de proximidad temporal de la acción adversa tendría que ceder ante la ausencia de prueba.

Cabe resaltar que su despido tuvo lugar el 12 de diciembre de 2012 luego de un incidente relacionado con la remoción de un espejo de un vehículo ocurrido en dicha fecha. Nótese que, incluso, el propio señor López indicó en su recurso: “Nótese que el Querellante fue despedido de su empleo por un incidente con el espejo retrovisor de un Ford Mustang, no obstante, prácticamente todos los hechos relacionados a dicho incidente están en controversia”.<sup>13</sup> Es por ello que coincidimos con la determinación hecha por el foro de primera instancia; esto es, que el querellante no fue despedido de forma discriminatoria por razón de su impedimento.

Ahora bien, como el señor López bien señala, existe controversia<sup>14</sup> en torno a los hechos relacionados a dicho incidente y en torno a si su despido estuvo justificado. Sin embargo, ello no implica que deba subsistir una reclamación de discrimen que no se demostró tenga sustento suficiente en la prueba que se le presentó ante el TPI

---

<sup>13</sup> Véase, pág. 18 del Recurso.

<sup>14</sup> Los hechos controvertidos se enumeraron en la Resolución de 18 de noviembre de 2016.

**IV.**

Por los fundamentos antes consignados, CONFIRMAMOS el dictamen sumario apelado.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones