

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS  
PANEL III

CHRISTINA CAMACHO  
RODRÍGUEZ Y  
JONATHAN CAMACHO  
SERRANO,  
INTEGRANTES DE LA  
SUCESIÓN DEL SR.  
ISMAEL CAMACHO  
PUMAREJO

Apelantes

Vs.

CORPORACIÓN DEL  
FONDO DEL SEGURO  
DEL ESTADO; LCDA.  
ZOIMÉ ÁLVAREZ  
RUBIO, en su carácter  
personal y oficial como  
Administradora de la  
CFSE; SR. SAÚL  
RIVERA, en su carácter  
personal y oficial

Apelados

KLAN201700740

*APELACIÓN*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de San  
Juan

Civil. Núm.

K PE2012-0785

Sobre:

DISCRIMEN  
POLÍTICO, LEY 11  
DEL 30 DE JUNIO  
DE 1959; 29 LPRA  
SEC. 146; LEY 2 DE  
PROCEDIMIENTO  
SUMARIO 32 LPRA  
3118; 32 LPRA 3114

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Hernández Sánchez y el Juez Ramos Torres.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de enero de 2018.

Comparecen los apelantes, Christina Camacho Rodríguez y Jonathan Camacho Serrano, integrantes de la sucesión del señor Ismael Camacho Pumarejo, y nos solicitan que revoquemos la sentencia sumaria emitida el 26 de abril de 2017, notificada el día 28, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. Mediante el referido dictamen, la sala sentenciadora declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria, instada por la demandada, Corporación del Fondo del Seguro del Estado. En consecuencia, desestimó la querrela incoada al amparo de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, Ley de Represalias, *infra*.

## I.

Los hechos que preceden la presente acción se remontan al 8 de enero de 2010, cuando la otrora Administradora de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE), licenciada Zoimé Álvarez Rubio, notificó al ahora fenecido señor Ismael Camacho Pumarejo su intención de decretar la nulidad de su ascenso en el puesto de Jefe de Servicios Domésticos, que ocupaba desde el 3 de abril de 2006 en el Hospital Industrial, con una retribución mensual de \$1,981.00. Esto, porque una auditoría reveló que los nombramientos que se llevaron a cabo a través de convocatorias internas se realizaron en contravención al principio de mérito y de la reglamentación pertinente. Advertido de su derecho a una vista administrativa informal, la misma se celebró el siguiente 15 de junio. La Oficial Examinadora, licenciada Teresita Mercado, rindió un informe el día 24, en el que concluyó la nulidad del ascenso y recomendó la reinstalación del señor Camacho al puesto número 2053 de la clase Empleado de Limpieza II, en la Oficina Central, con un salario mensual de \$1,200.00. La Administradora adoptó el Informe y comunicó su decisión final de decretar la nulidad del ascenso, mediante una carta fechada el 28 de junio de 2010. El 8 de julio de 2010, el señor Camacho presentó una querrela por discrimen político ante el Tribunal de Primera Instancia, para impugnar la determinación de la CFSE (KPE20102546).<sup>1</sup> Sobre este caso, el 17 de noviembre de 2014, el foro primario declaró no haber lugar la querrela; y el 27 de mayo de 2016, un panel hermano confirmó la determinación (KLAN201500240). La decisión advino final, firme e inapelable.<sup>2</sup> El mandato se remitió el 11 de octubre de 2016.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Véase, Apéndice, págs. 107-108; 109; 110-118; 20-24.

<sup>2</sup> Véase, Apéndice, págs. 191-214; 216-231.

<sup>3</sup> Véase, Apéndice, pág. 232.

En lo atinente al caso que nos compete, de forma coetánea al procedimiento descrito en el párrafo anterior, el 7 de julio de 2010, el señor Camacho entregó una carta en la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo de la CFSE, en la que solicitó acomodo razonable,<sup>4</sup> ya que por motivo de sus condiciones de salud no podía ejercer algunas de las funciones del puesto al que fue descendido (caso 11-003). Alegó que padecía lo siguiente:

Herniación discal a nivel cervical C5-C6, C6-C7 y C7-T1

Condición severa de stenosis con compresión del cordón y edema a nivel C5-C6

Neuropatía diabética de ambas extremidades inferiores  
L4-L5 there is broad disc protrusion - HNP which is mildly compressing the thecal sac entry

L5-S1 there is right paracentral disc herniation causing spinal canal stenosis as well as right lateral recess neural foraminal stenosis

Loss of disc signal intensity at T1 W.I. compared with desiccated discs secondary to degenerative disc disease

(Apéndice, pág. 119).

Luego de reiterar sus padecimientos en una entrevista pautada el 21 de julio de 2010 ante dicha dependencia, el señor Camacho expresó su imposibilidad física para realizar tareas inherentes al puesto de su trabajo, tales como: limpiar los pisos, doblarse, hacer movimientos repetitivos; empujar o levantar objetos pesados, etc.<sup>5</sup> A estos efectos, solicitó que le informaran sobre otros puestos dentro de la misma categoría para los que pudiese cualificar.

Asimismo, la dependencia inquirió al señor Camacho que entregara un certificado médico que acreditara todas las condiciones informadas y detallara las limitaciones y las recomendaciones médicas, de manera que constara cómo los padecimientos afectaban sus actividades diarias y laborales. La Directora Asociada de la

---

<sup>4</sup> Apéndice, pág. 119. El 22 de octubre de 2010, a solicitud del señor Camacho, la petición de acomodo razonable se dejó sin efecto; sin embargo, luego de una vista en el tribunal, el 15 de noviembre de 2010, solicitó la reactivación del proceso.

<sup>5</sup> Apéndice, págs. 125-126.

Oficina de Relaciones Laborales también remitió una comunicación al aquí demandado, señor Saúl Rivera Rivera, quien fungía como Director de Recursos Humanos, para que éste informara los puestos que el señor Camacho podía ocupar dentro del mismo nivel de su clasificación, preparación académica y experiencia laboral e incluso aquéllos que constituyeran un descenso. El 19 de agosto de 2010, el señor Rivera indicó mediante carta que, conforme el Plan de Clasificación y Retribución de la Unión de Empleados de la CFSE, la plaza del señor Camacho pertenecía a la categoría 3, por lo que cualificaba para los siguientes puestos: Auxiliar de Hospital I, Mensajero Escolta, Mensajero Interno I y Trabajador de Conservación de Edificios I.<sup>6</sup>

El 18 de noviembre de 2010, la doctora María Isabel Lastra González, quien había evaluado al señor Camacho anteriormente, suscribió un Informe Médico Especial,<sup>7</sup> en el que constató las dolencias del señor Camacho y concluyó que éste sufría

de una serie de limitaciones en sus sistemas músculo-esquelético y neurológico que le afectan de forma considerable en las actividades del diario vivir. (...) Tanto las enfermedades periferovasculares como las complicaciones de la diabetes (como la neuropatía) están clasificadas entre las condiciones que producen mayor mortalidad e incapacidad.

(Apéndice, pág. 137).

De igual forma, la Directora Asociada de la Oficina de Relaciones Laborales solicitó a un ente externo e imparcial, Forensic Capacity Evaluation Center, Inc. (FCEC), “una descripción detallada de la condición de este empleado, sus limitaciones y cómo le afectan de alguna manera en sus actividades del diario vivir, incluyendo la actividad de trabajar”. En fin, requirió una certificación sobre si el señor Camacho podía o no trabajar, toda vez que, para la concesión de un acomodo razonable, el solicitante debe ser una persona

---

<sup>6</sup> Apéndice, pág. 128. Véase la descripción de los puestos de trabajo en el Apéndice, págs. 233-243.

<sup>7</sup> Apéndice, págs. 135-137.

cualificada, es decir, “una persona con impedimento que con o sin acomodo razonable puede desempeñar las funciones esenciales de su puesto”.<sup>8</sup>

Así, pues, el FCEC sometió una evaluación de las capacidades físicas del señor Camacho.<sup>9</sup> Al respecto, el Tribunal de Primera Instancia apelado consignó las siguientes determinaciones de hechos:

[...]

28. El 15 de diciembre de 2010, se remitió a la Sra. Meléndez el informe realizado por *Forensic Capacity Evaluation Center*.

29. Luego de hacer los exámenes correspondientes, los resultados reflejaron lo siguiente:

*Functional Capacity Evaluation results demonstrate that in spite of a valid performance; Mr. Camacho’s exertional limitations impose marked restrictions on his capacity to perform the basic work related activities of the Job: CFSE/Maintenance Worker II that requires a Physical Demand Classification level that is beyond his residual functional capacity, making him less than fully successful and is of significant degree that does not allow him to perform useful and effective service in his current condition.*

*Mr. Camacho was not able to perform all of the Material Handling and most of the Non Material Handling test activities secondary to a strong Cervico-Dorso Lumbar and bilateral L/E’s pain and lack of critical balance.*

*Mr. Camacho demonstrated a consistent effort (100%) throughout this evaluation as evidenced by the data output as applied to his repeated measure test activities, according to the Dictionary of Occupational Titles, U.S. Department of Labor. 1991.*

30. Con relación al examen de “*Gait, Single Leg Balance and Step Test Results*”, se concluyó que “[h]is speed is low, and guarded. [...] He cannot manage stairs, and he cannot walk more than 10:00 minutes on even surfaces before requesting a resting break. [...]”.

31. Con relación a la evaluación de “*Hand Function Classification*”, se concluyó que “[t]he results of the Purdue Pegboard Assembly Test indicate that Mr. Camacho has good fine motor skills. **In the sitting position (30” level), Mr. Camacho assembled 180 pieces in the 1-4 mm range in 15 minutes. Before stopping the test, Mr. Camacho complained of a strong Low Back and bi-lateral leg pain**”.

32. Además, luego de explicar todos los exámenes que se hicieron al Sr. Camacho y sus resultados individuales, en el informe se concluyó que:

<sup>8</sup> Apéndice, págs. 133-134.

<sup>9</sup> Apéndice, págs. 138-160.

*Today [Functional Capacity Evaluation] results demonstrate that Mr. Camacho cannot function safely and independently in the competitive labor market. Mr. Camacho lacks the stamina and functional tolerance to perform safely within a prescribed work setting, demonstrating the ability to move quickly when necessary or to work with safety and confidence around industrial cleaning equipment, moving machinery or commercial traffic vehicles”.*

33. En la sección de “*Work Classification*” los resultados de los estudios reflejaron “*Cannot Work*”.

[...]

(Apéndice, págs. 10-11, acápites 28-33. (Énfasis en el original).<sup>10</sup>

Basado en estos hallazgos, la CFSE determinó que el señor Camacho no era apto para ejercer las funciones de los puestos de la categoría 3, ya que requerían actividades y tareas que el empleado no podía realizar. Debido a que éste tampoco estaba ejerciendo las funciones de la plaza que ocupaba, se recomendó su cesantía por incapacidad.<sup>11</sup> En vista de lo anterior, el 11 de octubre de 2011, la licenciada Álvarez indicó mediante carta su intención de cesantear al señor Camacho, porque no había posibilidad de brindar un acomodo razonable en su caso.<sup>12</sup> En virtud del ejercicio de su derecho a una vista administrativa informal, el procedimiento se celebró el 10 de enero de 2012.<sup>13</sup> La misma Oficial Examinadora del caso de descenso, licenciada Mercado, presentó su Informe el 23 de enero de 2012, en el que recomendó la cesantía del señor Camacho.<sup>14</sup> Consecuentemente, éste fue cesanteado por incapacidad el 7 de febrero de 2012.<sup>15</sup> La misiva reza, en lo pertinente:

Basado en las evaluaciones médicas mencionadas [en alusión a la sometida por el FCEC] y en el esfuerzo que hemos realizado para realizar (*sic*) un acomodo razonable bajo las disposiciones legales aplicables, hemos podido constatar que usted tiene unas limitaciones sustanciales y no está capacitado para

<sup>10</sup> Véase, además, Apéndice, págs. 138, 140-142, 144.

<sup>11</sup> Véase, Apéndice, págs. 161-162; 163; 164.

<sup>12</sup> Apéndice, págs. 165-166.

<sup>13</sup> Apéndice, págs. 175; 176.

<sup>14</sup> Apéndice, págs. 177-187.

<sup>15</sup> Apéndice, págs. 188-189.

ejercer las funciones de su puesto ni en una variedad de puestos dentro de la [CFSE], aun con acomodo razonable.

(Apéndice, pág. 188).

Es en este escenario que el 2 de marzo de 2012 el señor Camacho presentó la demanda que nos ocupa, en la que alegó que su despido se debió a las represalias en su contra por éste haber instado la primera querrela por discrimen político.<sup>16</sup> Alegó que la licenciada Álvarez y el señor Rivera, demandados en el caso de discrimen político, participaron en el trámite de su solicitud de acomodo razonable. Particularmente, adujo que el señor Rivera fue parte de la evaluación de los puestos para los que alegadamente cualificaba. Denunció que en éstos no se incluyó el puesto de Oficinista, para el cual supuestamente cualificaba. Acotó que no se entrevistó a la doctora Lastra, quien no determinó incapacidad.

Los demandados presentaron sus respectivas alegaciones responsivas.<sup>17</sup> La licenciada Álvarez negó su participación en la solicitud de acomodo razonable, toda vez que fue la Oficina de Relaciones Laborales la que se encargó del trámite y su única intervención fue notificar la cesantía, como parte del descargo de sus funciones. El señor Rivera también negó haber participado en ese proceso, así como en el de la evaluación de puestos. Indicó que esa tarea fue realizada por un Analista de Recursos Humanos de la Oficina de Reclutamiento. Añadió que sus acciones se limitaron a notificar lo requerido por la Oficina de Relaciones Laborales. La CFSE insistió en que la cesantía por incapacidad del señor Camacho se debió a que no podía ejecutar las tareas y funciones esenciales de su empleo como Empleado de Mantenimiento II y la imposibilidad de brindar un acomodo razonable.

---

<sup>16</sup> Apéndice, págs. 25-28; 45-50.

<sup>17</sup> Apéndice, págs. 29-33; 34-37-38-44; 51-55; 56-60; 61-64.

De otra parte, advenido el fallecimiento del señor Camacho, el 22 de abril de 2015, se solicitó la sustitución de parte ante el foro primario.<sup>18</sup> Para esta fecha, la primera instancia judicial del caso de discrimen ya había dictado su sentencia desestimatoria;<sup>19</sup> pero el caso estaba todavía ante el examen del tribunal revisor, ya que no fue hasta el 2 de junio de 2016 que el dictamen confirmatorio fue notificado.<sup>20</sup>

Posteriormente, el 25 de enero de 2017, la CFSE presentó una solicitud de sentencia sumaria.<sup>21</sup> Arguyó que la cesantía del señor Camacho no estuvo relacionada con la presentación de la demanda de discrimen, sino debido a las condiciones de salud que le impedían llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto como Empleado de Limpieza II, ni permitían un acomodo razonable.

Por su parte, el 3 de marzo de 2017, los apelantes se opusieron a la solicitud de apremio.<sup>22</sup> Indicaron que la moción era tardía, no cumplía con las reglas procesales que la gobiernan y que existían hechos medulares en controversia.

Al evaluar ambas mociones y los documentos sometidos, el 26 de abril de 2017, notificada el día 28, el foro apelado determinó acoger la solicitud de sentencia sumaria y desestimar la querrela.<sup>23</sup> Inconforme, el 24 de mayo de 2017, los apelantes presentaron el recurso de epígrafe y señalaron los siguientes errores:

Erró el Honorable TPI cuando sin escuchar prueba testifical, ni evaluar evidencia en violación a la clara jurisprudencia que exige que, en casos de discrimen, como en el presente, estando hechos medulares en controversia se ofrezca a la parte promovente de la causa de acción aludida la oportunidad de su día en Corte.

Erró el Honorable TPI cuando por vía Sumaria ha adjudicado una controversia donde era necesario

---

<sup>18</sup> Apéndice, págs. 65-66; 67-70. Véase, Apéndice, págs. 71-72

<sup>19</sup> La sentencia fue notificada el 20 de noviembre de 2014; Apéndice, pág. 190.

<sup>20</sup> Apéndice, pág. 215.

<sup>21</sup> Apéndice, págs. 73-97; Anejos, págs. 98-291 del Apéndice.

<sup>22</sup> Apéndice, págs. 292-298; Anejos, págs. 300-316 del Apéndice.

<sup>23</sup> Apéndice, págs. 1-19.



escuchar prueba documental y testifical cuando está involucrado un elemento subjetivo de intención y cuando se cumplió a cabalidad en presentar un caso *prima facie* de represalia por la parte Apelante.

Erró el Honorable TPI cuando ni tan siquiera adjudicó el incumplimiento de los Apelados con la Regla 36.3 [a] (4) de las [Reglas de Procedimiento Civil] en la presentación de la Solicitud de Sentencia Sumaria.

En cumplimiento de orden, los apelados presentaron sus respectivos alegatos: la licenciada Álvarez y el señor Rivera, demandados en su carácter oficial y personal, presentaron un escrito conjunto el 30 de junio de 2017; la CFSE hizo lo propio en la misma fecha. Con el beneficio de sus comparecencias, resolvemos.

## II.

### A.

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. 32 LPRA, Ap. V, R. 36. El propósito principal de esta herramienta procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que puede prescindirse del juicio plenario. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

El promovente debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes<sup>24</sup> y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. La doctrina establece que el promovente tiene que establecer su derecho con claridad. *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 110. La parte promovida, por su lado, no puede tomar una actitud pasiva, sino que está obligada a contestar de forma tan detallada y

---

<sup>24</sup> “Un hecho material (relevante) es aquél que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable”. José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, t. III, pág. 1041 (Pubs. J.T.S. 2011).

específica como lo hizo la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010). Por tanto, deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. Esto es, no debe cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714, 721 (1986).

La doctrina establece que cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. La controversia planteada sobre los hechos esenciales que genera el litigio tiene que ser de naturaleza tal que “permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010). Claro está, el Tribunal Supremo ha establecido que el mero hecho de que la parte promovida no presente evidencia que contradiga la presentada por la parte promovente, no implica necesariamente que proceda la sentencia sumaria. *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 DPR 308, 331-332 (2004).

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 727 (1994). Así, pues, la sentencia sumaria procede cuando el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración y de ésta surge de manera clara que no hay una controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y que el promovido por la solicitud no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos. *Nieves Díaz*

*v. González Massas, supra*, pág. 848. Sin embargo, un tribunal no debe dictar sentencia sumaria cuando existen hechos esenciales controvertidos, hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas, surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material, o como cuestión de derecho no procede. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell, supra*, págs. 722-723.

Acerca del dictamen por la vía de apremio, como regla general, no se favorece la adjudicación sumaria en ciertos casos laborales, ya que, de ordinario, existen hechos impregnados de elementos subjetivos y de intención, los cuales deben determinarse a base de la adjudicación de credibilidad de los protagonistas. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579-580 (2001). No obstante, el Alto Foro ha sostenido que, correctamente utilizada, la sentencia sumaria evita “juicios inútiles, así como los gastos de tiempo y dinero que conlleva para las partes y el tribunal”. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 214.

La moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada sólo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad razonable de que escuchar lo que lee no podrá conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria.

*Íd.*, págs. 214-215.

Aunque se ha catalogado el mecanismo de sentencia sumaria como uno “extraordinario”, ello no equivale a una exclusión automática sobre ciertos tipos de litigios, sino que puede utilizarse en todo tipo de casos, independientemente de su contexto sustantivo. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 112, que cita a Pedro Ortiz Álvarez, *Hacia el uso óptimo de la sentencia sumaria* 3 (Núm. 2) Fórum 3, 9 (1987). Por ende, sin importar cuán complejo sea un pleito, si de una solicitud de sentencia sumaria bien fundamentada

surge la inexistencia de una controversia real en cuanto a los hechos materiales del caso, entonces, puede dictarse la sentencia sumariamente. *Íd.*

Por otro lado, la Regla 36 de Procedimiento Civil, ya citada, también exige unos requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a esta. Si el promovente de la moción no cumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su solicitud. Por el contrario, en el caso de que quien incumpla con los requisitos de forma sea la parte opositora, el tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente si así procediera en derecho. *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, págs. 432-433.

De otra parte, el Tribunal Supremo ha establecido el estándar de revisión que debe utilizar este foro apelativo intermedio al revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. Como foro apelativo, utilizamos los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede o no dictar sumariamente una sentencia. Lo anterior incluye cotejar que tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición presentada cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil. Además, en esta tarea, sólo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Por ende, la revisión de este Tribunal es una *de novo*, en la que examinamos el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 118. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado sobre esta tarea revisora que

el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo 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. Esta determinación se puede hacer en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

*Íd.*

Finalmente, en el trámite revisor del dictamen sumario, este foro examinará si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente la doctrina jurídica a las controversias planteadas que requieren adjudicación. *Íd.*, pág. 119.

B.

La Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1990, mejor conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRA § 194 y ss., crea una causa específica de acción de daños y perjuicios contra cualquier patrono que discrimine contra algún empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante algún foro legislativo, judicial o administrativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007). El Artículo 2 de esta legislación establece los parámetros de esta causa de acción del siguiente modo:

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 *et seq.* de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 *et seq.* de este título y que fue

subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

29 LPRA § 194a.

En estas reclamaciones, el empleado tiene dos vías evidenciarias para probar su caso: una directa, a base de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido; y otra indirecta. *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012). Si opta por la segunda, entonces, deberá establecer un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que, (1) participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115; y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal). *Íd.* Debe haber, además, una proximidad temporal. Véase, *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368 (2011). Establecido lo anterior, se activa una presunción *juris tantum* de violación a la Ley Núm. 115. *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). Consiguientemente, el patrono tiene la obligación de rebatir la mencionada presunción con una razón justificada que legitime la acción adversa que tomó en contra del empleado, demostrando que estuvo justificada y libre de todo ánimo represivo. Si esto ocurre, el empleado aún podría prevalecer si demuestra mediante preponderancia de la evidencia que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio. *Íd.* Véase, *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 765-768 (2011), Op. de Conformidad, Hon. Fiol Matta.

## III.

En los primeros dos errores señalados del caso ante nuestra consideración, que discutiremos en conjunto, los apelantes aducen que el foro primario incidió al dictar sentencia sumaria, aun cuando se satisfizo la presentación *prima facie* de un caso de represalias y existían hechos medulares en controversia. Entre éstos, citamos textualmente los siguientes:

- a. El Sr. Samuel Camacho estaba cualificado para realizar las funciones de puestos clericales tales como Oficial Administrativo, Oficinista que estaban vacantes en el CFSE. (Apéndice X págs. 300-307)
- b. Los co-querellados Álvarez Rubio y Rivera tenían conocimiento de la demanda que había presentado el Sr. Camacho no se inhibieron de participar en la solicitud del Sr. Camacho de acomodo razonable, excluyendo puestos clericales para los cuales cualificaba el Sr. Camacho. (Apéndice X pág. 300, 312; Apéndice IX págs. 192, 200)
- c. La Dra. María I. Lastra Certificada por la Escuela de Medicina de San Francisco, California en Medicina Ocupacional, certificó que el Sr. Camacho cualificaba para trabajar en puestos clericales. (Apéndice X pág. 300, 305-307)
- d. El Sr. Camacho fue despedido por represalia por lo que los apelados Álvarez y Rivera, ya que éstos habían sido demandados y emplazados en el caso de Ismael Camacho vs. CFSE ET Al 2010-2546.<sup>25</sup>

En resumen, afirman que, conforme la Certificación de 1 de junio de 2013, suscrita por la doctora Lastra,<sup>26</sup> el señor Camacho cualificaba para puestos oficinescos, vacantes al 24 de mayo de 2013.<sup>27</sup> Fundamentan sus aseveraciones a base de porciones del testimonio de la doctora Lastra en la deposición prestada el 15 de agosto de 2016.

Asimismo, citan las referidas certificaciones y dos páginas de determinaciones de hechos de la sentencia del foro de primera instancia en el caso de discrimen político —estas últimas ajenas a

---

<sup>25</sup> Este enunciado constituye una conclusión de derecho de la causa de acción.

<sup>26</sup> Véase, Apéndice, pág. 290.

<sup>27</sup> Véase, Apéndice, pág. 291.

la cuestión que nos ocupa— para sostener la supuesta participación de los codemandados en la evaluación de acomodo razonable. Particularmente, dicen que el señor Rivera no incluyó puestos de naturaleza oficinesca, para los cuales el fenecido señor Camacho alegaba estar cualificado.

No les asiste la razón. Veamos.

Es preciso apuntar que, coetáneamente al proceso judicial por discrimen político, instado en 2010, el señor Camacho inició los trámites de la solicitud de acomodo razonable 11-003. Entendemos que, contrario a lo afirmado por los apelantes, el expediente no cuenta con prueba demostrativa de que el señor Rivera o la licenciada Álvarez intervinieran en el proceso de evaluación de acomodo razonable como represalia por la demanda incoada. La participación del señor Rivera, como Director Asociado de Recursos Humanos, se limitó al envío de una carta fechada el 19 de agosto de 2010. En esa misiva, que también firma otra funcionaria,<sup>28</sup> se contesta un previo requerimiento dirigido al señor Rivera, por parte de otra dependencia. Al demandado se le inquirió que indicara los puestos de trabajo que el señor Camacho podía ocupar, dentro del mismo nivel de su clasificación, preparación académica y experiencia de trabajo. Por ende, la acción del demandado se circunscribe al ejercicio de las funciones de la oficina que dirigía.

Ninguna de las referencias al expediente que proponen los apelantes insinúa un proceder motivado por represalias por parte del señor Rivera y la licenciada Álvarez ni plantean una controversia a dirimir. Incluso la doctora Lastra así lo constató:

P Bien. Doctora, me estoy refiriendo al [I]nforme peri... [I]nforme [E]special (...) Médico Especial del 18 de noviembre de 2010 (...).

Doctora, le pregunto si ese documento en algún momento, si alguno, Zoimé Álvarez Rubio la llamó

---

<sup>28</sup> Angie Hernández Román, Directora Interina de Personal.



a usted para reunirse y discutir el contenido de ese documento.

R Nunca.

P Le pregunto, si usted conocía al señor Saúl Rivera.

R Sí.

P Saúl Rivera, si usted lo recuerda para esa fecha, ¿era el Director de Recursos Humanos del Fondo...

R Sí.

P ... para el 2010?

R Sí.

P Oiga, entre los años 2010 al 2012, Saúl Rivera u otro funcionario de la administración de entonces incumbente, ¿se reunieron con usted para discutir ese Exhibit 5, ese Informe Médico Especial sobre el señor Camacho?

R Nunca.

(Apéndice, pág. 287, Transcripción de Deposition, págs. 70, renglones 8-25; 71, renglones 1-6).

De un examen puntilloso de la totalidad del expediente sometido se desprende que la evaluación de la solicitud de acomodo razonable del señor Camacho fue procesada por los funcionarios de la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo. La participación de los demandados, si alguna, fue incidental y dentro del descargo de sus funciones.

Otra contención de los apelantes es que la lista sometida en la carta de 19 de agosto de 2010 no incluía puestos oficinescos. Sin embargo, la razón para ello es que dichas plazas no correspondían a la misma categoría a la que pertenecía el puesto de Empleado de Mantenimiento II. Esto, según surge del testimonio del señor Luis Villahermosa Martínez, quien fungió como Subdirector de Recursos Humanos de la CFSE.

P El puesto de Oficinista que usted menciona, que usted sepa, ¿es un ascenso o está en el mismo... en la misma categoría que el emplea... que el empleo que él tenía?

R Mira, no está en la misma categoría. Pero todos los puestos hoy en día, dentro de ciertas escalas, incluyendo ése. (...)

(Apéndice, pág. 255, Transcripción de Deposition, pág. 30, renglones 1-7).

Los apelantes pretenden argumentar sus alegaciones mediante la Certificación de la doctora Lastra. Como se reseñó, parte del proceso de evaluación de acomodo razonable consistió en que el señor Camacho se sometiera en 2010 a exámenes en el FCEC. Los resultados del estudio concluyeron su incapacidad laboral. A base de esa prueba documental, la CFSE determinó cesantear por incapacidad al señor Camacho. Sobre la misma evidencia documental, el foro apelado consignó las determinaciones de hechos 28 a la 33, citadas con anterioridad. En contraste, la referida Certificación que la doctora Lastra expidió, a solicitud del señor Camacho, es posterior al procedimiento de evaluación de la solicitud de acomodo razonable e incluso de la cesantía por incapacidad resultante. Por tanto, es forzoso colegir que el documento no es pertinente a la controversia que el tribunal *a quo* debía adjudicar.

En la alternativa, la emisión de la Certificación tampoco guarda el rigor necesario que se requiere en una evaluación de acomodo razonable. Aunque la doctora Lastra reconoció en el Informe de 2010 la naturaleza crónica de las condiciones del señor Camacho,<sup>29</sup> al certificar tres años después su capacidad para trabajos oficinescos, lo hizo sin someterlo a pruebas específicas de sus sistemas músculo-esquelético y neurológico. “(...) *Si está usted preguntando específicamente por una evaluación de work hardening, yo no se la realicé*”.<sup>30</sup> La galena meramente evaluó el expediente médico del señor Camacho y la descripción de funciones de determinados puestos oficinescos, vacantes en 2013, que éste le suministró.

P (...) [L]a pregunta que le estaba haciendo era, que si usted llevó a, a cabo algún tipo de evaluación

<sup>29</sup> La doctora Lastra esgrimió en el Informe de 2010: “Es un dicho conocido que la insuficiencia periferovascular al principio se tolera, posteriormente se sufre y finalmente incapacita”. Apéndice, pág. 137.

<sup>30</sup> Véase, Apéndice, pág. 289; Transcripción de Deposition, pág. 79, renglones 20-22.

adicional del señor Camacho con el propósito de... ya en el 2013, con el propósito de, de emitir esta, esta certificación.

R Él me solicitó que evaluara los puestos para poder emitir la certificación, si él con todas las condiciones que tenía y el expediente médico con el cual él andaba, porque él tenía... él andaba con copia de su expediente médico.

(Apéndice, págs. 277-278, Transcripción de Deposition, págs. 32, renglones 23-25; 33, renglones 1-8).

Por no ser su área de competencia, tampoco atendió los criterios de categorías de empleo ni los requerimientos educativos o experiencia de dichas plazas con el expediente laboral del hoy fallecido empleado, pues esa función compete a un Analista de Recursos Humanos.

En el caso de autos, las determinaciones de hechos de la sentencia impugnada fueron fundamentadas por prueba documental fehaciente, incluida en la solicitud de sentencia sumaria. Esa prueba, además, sostiene que dos supervisores del señor Camacho —el señor Edwin Álvarez Marcano, Director Interino del Área de Servicios Generales, y el señor Ángel Acosta Rodríguez, Supervisor de Mantenimiento— declararon bajo juramento que el deterioro de la salud del cesanteado le impedía realizar las funciones inherentes a su puesto como Empleado de Mantenimiento II, lo que, a su vez, se reflejaba en un patrón de ausentismo. Esto, con la consecuencia de una mayor carga de trabajo para los otros empleados, quienes se habían quejado porque cobraban lo mismo por hacer su trabajo más el que le correspondía realizar al señor Camacho.<sup>31</sup>

Concluimos que los hechos probados por la evidencia documental que acompañó la moción de la CFSE, acogidos por la sentencia sumaria apelada, demostraron la inexistencia de hechos esenciales en controversia. La decisión de cesantear por incapacidad

---

<sup>31</sup> Apéndice, pág. 12, acápites 39-40. Véase, además, Apéndice, págs. 167-168; 169-171; 172-174.

al señor Camacho fue una acción legítima, resultado del proceso de evaluación de su solicitud de acomodo razonable, no por represalias a la demanda de 2010. Son hechos irrefutables las múltiples condiciones de salud del señor Camacho, que éste ocupaba un puesto de Empleado de Mantenimiento II, que no podía cumplir con las funciones de éste ni las de otros puestos de igual categoría, con o sin acomodo razonable, y que los puestos oficinescos no eran equivalentes a la plaza que ocupaba, sino ascensos, por lo que no constituían un acomodo razonable; definido por la ley como

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

1 LPRA § 501(b).

Es nuestro criterio que la parte apelante no ofreció prueba directa, circunstancial ni logró establecer un caso *prima facie* de represalias. La sucesión de hechos no responde a una actividad protegida (demanda) seguida de una acción adversa (despido), sino que entre ambos eventos hubo una solicitud de acomodo razonable, debidamente evaluada y con el resultado de una cesantía por incapacidad. Incluso de acoger que se estableció un caso *prima facie* de represalia, la parte apelante tampoco satisfizo preponderantemente que la causa de despido ofrecida por la CFSE fuera un pretexto.

Entendemos que el despido del señor Camacho fue el resultado de los hallazgos y conclusiones de la evaluación de su solicitud de acomodo razonable. El empleado fallecido no podía realizar las funciones de su puesto ni aquéllas esenciales de las

plazas vacantes de la misma categoría. Por tanto, la cesantía por incapacidad no estuvo motivada por represalias a causa de la demanda por discrimin, en la que el señor Camacho no prevaleció.

En su tercer y último señalamiento de error, los apelantes arguyen que la CFSE incumplió con la Regla 36.3 (a)(4), la cual alude al contenido de la solicitud de sentencia sumaria. Particularmente dispone la norma que la moción deberá contener

una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal.

32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a)(4).

Un examen de la solicitud de sentencia sumaria presentada por la CFSE muestra que la apelada cumplió sustancialmente con la Regla 36. Los hechos incontrovertibles propuestos fueron enumerados y organizados cronológicamente. La vasta prueba documental compuesta de cuarenta exhibits ofrece un tracto coherente y lógico. De igual forma, la presentación completa de la evidencia testifical, a través de las deposiciones de dos testigos de la parte promovida, ponen en contexto los hechos relevantes y derrotan las alegaciones de la querella.

La oposición de los apelantes, por su parte, se fundamenta casi exclusivamente en sus propias alegaciones. No rebatieron de manera detallada ni específica las determinaciones de la CFSE. La evidencia que anejaron —la mayoría repetida, o impertinente, como es el caso de la Certificación de 2013— no justificó la celebración de un juicio en sus méritos, toda vez que no demostraron la existencia de controversias reales.

No nos alberga duda alguna sobre la ausencia de controversias sobre hechos sustanciales. No hay nada esencial que

dirimir en una vista en su fondo. Consecuentemente, resolvemos que el tribunal primario no incidió al emitir un dictamen desestimatorio de la querrela por la vía sumaria.

IV.

Por los fundamentos antes expresados, confirmamos la sentencia sumaria apelada.

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

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