

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

GERARDO ALBERTO
OLIVERA FELICIANO; ALIDA
REYES RODRÍGUEZ; Y
FROILY OLIVERA REYES

Recurrida

v.

WALMART PUERTO RICO,
INC.; ORLANDO RIVERA;
JANE DOE Y/O RICHARD
ROE Y ASEGURADORA ABC

Peticionaria

KLCE201801772

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Ponce

Civil Núm.:
J DP2016-0243

Sobre:
Despido injustificado;
daños y perjuicios y
discrimen.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, el Juez Ramos Torres, el Juez Bonilla Ortiz.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de marzo de 2019.

La parte recurrente, Walmart Puerto Rico, Inc. solicita que revoquemos la *Sentencia parcial* emitida el 29 de octubre de 2018 y notificada el 31 de octubre de 2018, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce. En dicho dictamen, el foro primario desestimó la causa de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable — específicamente sobre los hechos ocurridos en el año 2012— instada por la parte recurrida, señor Gerardo Alberto Olivera Feliciano, señora Alida Reyes Rodríguez y señor Froily Olivera Reyes. De manera que, el trámite judicial continuaría en cuanto a las causas de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable en el año 2014; la de despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo; y la de daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141. En cuanto a estas, el tribunal de instancia denegó

el remedio sumario tras concluir que existían controversias de hecho que debían dilucidarse en un juicio plenario.

En su recurso, Walmart Puerto Rico, Inc. plantea que no existe una controversia real sobre algún hecho material del caso que imposibilitara la resolución sumaria de la totalidad de las reclamaciones.

En vista de que se recurre de una *Sentencia parcial* con carácter de finalidad, dictada en un procedimiento laboral ordinario a tenor con la Regla 42.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.3, acogemos el presente recurso como una apelación, por ser el recurso adecuado para revisar dictámenes finales.¹

Tras examinar el recurso, así como el alegato en oposición y los documentos acompañados a los escritos, modificamos la *Sentencia parcial*, a los efectos de revocar aquella parte de la sentencia que preservó las causas de acción de discrimen por impedimento, en la modalidad de negativa a proveer acomodo razonable en el año 2014; la de despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo; y la de daños extracontractuales. Los hechos incontrovertidos demuestran que sobre tales reclamaciones no existe un reclamo válido que merezca la concesión de un remedio judicial. Por lo cual, procedía desestimar sumariamente la demanda. Se confirma el decreto de desestimación de la causa de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable por los hechos ocurridos en el año 2012. Así modificada, se confirma el dictamen contenido en la *Sentencia parcial*. Veamos.

I

El 7 de julio de 2016, el señor Gerardo Alberto Olivera Feliciano (Olivera), la señora Alida Reyes Rodríguez y el señor Froily

¹ Para fines de economía procesal y trámites ante la Secretaría del Tribunal, preservamos la designación alfanumérica original del recurso.

Olivera Reyes (en conjunto, parte demandante), instaron ante el foro primario la demanda del epígrafe contra el expatrono del señor Olivera, Walmart, Puerto Rico, Inc. (Walmart).² Adujeron que el señor Olivera trabajó para la compañía desde el 15 de diciembre de 1997, hasta que se vio obligado a renunciar a su empleo mediante carta de 23 de mayo de 2015, con fecha de efectividad al 30 de mayo de 2015.

Según se desprende de las alegaciones de la demanda, el 14 de agosto de 2012, el señor Olivera sufrió un accidente ocupacional en el que se lesionó la espalda. Por dicho incidente, el señor Olivera recibió tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE). También, a raíz del evento, el señor Olivera solicitó a Walmart un acomodo razonable y, supuestamente, dicho patrono, de manera intencional, se negó a proveer el acomodo solicitado. La razón que el señor Olivera informó para la denegatoria del acomodo razonable fue que este no completó los formularios requeridos para tramitar la solicitud. Así, el señor Olivera continuó en su empleo mientras recibía el tratamiento de la CFSE.

En la demanda se alegó que el señor Olivera continuó con la misma rutina de trabajo y que ello le ocasionó daños físicos a su espalda. Se añadió que, tras completar su tratamiento en la CFSE, el 25 de mayo de 2014 el señor Olivera sufrió dos (2) infartos agudos al miocardio.³ Dichos infartos requirieron que el señor Olivera se acogiera a un periodo de descanso, durante el cual solicitó un acomodo razonable para cuando se reincorporara al empleo, que presuntamente también fue denegado, de manera intencional, por Walmart. Por último, se alegó que las negativas Walmart a proveer

² El 13 de marzo de 2017, notificada el 11 de abril de 2017, el foro de instancia dictó *Sentencia parcial*, en la que autorizó la solicitud de desistimiento presentada por la parte demandante y, por tanto, dio por desistida la acción, sin perjuicio, en cuanto a los siguientes codemandados: señor Orlando Rivera, Jane Doe y/o Richard Roe.

³ Mediante una enmienda a la demanda, se eliminó la reclamación al amparo del Artículo 1802 del Código Civil que se basó en el hecho de que Walmart provocó que el señor Olivera sufriera dos (2) infartos al corazón el 25 de mayo de 2014.

un acomodo razonable provocaron que el señor Olivera renunciara a su empleo.

Por lo anterior, la parte demandante reclamó una indemnización por despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo, a tenor de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 (a) *et seq.*; por discrimen por impedimento, al amparo de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRA sec. 501 *et seq.*; y daños y perjuicios a tenor del Artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141.

Por su parte, Walmart contestó la demanda. En síntesis, sostuvo que el señor Olivera no había sido despedido de su empleo, sino que este había renunciado voluntariamente. Como defensa afirmativa, alegó que las reclamaciones de negligencia y discrimen por la negativa a ofrecer un acomodo razonable en el 2012 estaban prescritas. También indicó que estaba cobijado por la doctrina de inmunidad patronal conferida por la *Ley del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo*, Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, 11 LPRA sec. 1 *et seq.*, lo que lo eximía de responsabilidad por cualquier daño físico sufrido como consecuencia del accidente ocupacional del 14 de agosto de 2012.

Posteriormente, Walmart presentó una *Moción de sentencia sumaria*, en la que solicitó que se desestimara la demanda, con perjuicio. En lo concerniente a la reclamación de discrimen por impedimento, en la modalidad de negativa a proveer el acomodo razonable solicitado a raíz del accidente ocupacional del 14 de agosto de 2012, Walmart argumentó que esta se encontraba prescrita, puesto que el señor Olivera había presentado la demanda el 7 de julio de 2016, casi tres (3) años después de la alegada denegatoria del acomodo razonable. A tales efectos, Walmart razonó que la solicitud de acomodo razonable del 14 de agosto de 2012 era distinta a la solicitud de acomodo razonable del 18 de junio de 2014.

Así, a pesar de haber reconocido que el señor Olivera había formalizado una reclamación extrajudicial el 26 de abril de 2016, aseveró que, para entonces, el periodo prescriptivo de un (1) año para instar la reclamación de discrimen concerniente a la solicitud de acomodo razonable del 14 de agosto de 2012 ya había expirado. Por tanto, dedujo que la parte demandante no había interrumpido el plazo prescriptivo aplicable.

En la alternativa, Walmart esbozó que, tras el incidente ocupacional sufrido por el señor Olivera el 14 de agosto de 2012, no le denegó la solicitud de acomodo razonable, sino que el empleado desistió voluntariamente de la solicitud, al nunca completar y entregar a la empresa los formularios correspondientes al trámite de la solicitud de acomodo. Walmart indicó que el señor Olivera no completó dichos trámites porque, según este había manifestado, el médico de la CFSE se había negado a completar el formulario por carecer de autorización para certificar documentos producidos por una entidad distinta a dicha corporación.

También, en relación a la reclamación basada en el accidente ocupacional del 14 de agosto de 2012, Walmart añadió que se encontraba protegido por la inmunidad patronal provista por la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, conocida como *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes de Trabajo*, 11 LPRA sec. 7 *et seq.*, contra cualquier acción en daños y perjuicios que el obrero pudiera instar en su contra por razón de los incidentes o circunstancias que dieron origen a la lesión u enfermedad ocupacional. En este sentido, Walmart esgrimió que el único remedio disponible contra el patrono asegurado era el derecho a compensación provisto por el estatuto, o sea, los beneficios que ofrece la CFSE, y aseveró que el señor Olivera había recibido el máximo de dichos beneficios.

Por lo que se refiere a la causa de acción por la presunta negativa de Walmart a brindar acomodo razonable solicitado por el

señor Olivera el 18 de junio de 2014, Walmart señaló que carecía de méritos. Así, indicó que, de los certificados médicos y solicitudes de extensión de licencias médicas que acompañó a la *Moción de sentencia sumaria*, surgía de que no existía controversia sobre el hecho de que, desde el 25 de mayo de 2014, hasta el 30 de mayo de 2015, el señor Olivera había estado incapacitado para trabajar. Incluso, Walmart mencionó que el 12 de febrero de 2015, la Administración del Seguro Social le había aprobado al señor Olivera el beneficio de incapacidad, retroactivo al 25 de mayo de 2014; esto fue, durante el periodo en que este alegó que Walmart le denegó el acomodo razonable. Por tanto, Walmart argumentó que durante el periodo que el señor Olivera debía estar en descanso —y en el que alega se le denegó su solicitud de acomodo—, no era posible ofrecerle acomodo razonable alguno, debido a que, por orden médica, este no podía realizar las funciones esenciales de un puesto, con o sin acomodo razonable. De hecho, Walmart enfatizó que el señor Olivera nunca presentó un certificado que lo autorizara a regresar a trabajar y que, antes de culminar el periodo de licencia médica, este había presentado su carta de renuncia. Según expuso, el señor Olivera entregó la referida misiva el 23 de mayo de 2015, con fecha de efectividad al 30 de mayo de 2015.

En atención a todo lo anterior, Walmart razonó que el señor Olivera carecía de prueba para demostrar que se le había denegado el acomodo razonable, por lo que no podía establecer los elementos de la causa de acción de discrimen por impedimento al amparo de la Ley Núm. 44, *supra*. Igualmente, por razón de que el señor Olivera había renunciado voluntariamente a su empleo, Walmart aseveró que este tampoco podía probar los elementos de una causa de acción por despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo. Para fundamentar los 46 hechos materiales que enumeró y alegó no estaban en controversia, Walmart adjuntó a la *Moción de sentencia*

sumaria porciones de la deposición tomada al señor Olivera, así como a los doctores Ariel Casiano Sánchez (médico generalista) y Víctor Benítez Collazo (médico internista), quienes brindaron tratamiento médico al señor Olivera. También incluyó los formularios de las licencias médico familiares completados por el señor Olivera, la solicitud de acomodo razonable de 18 de junio de 2014 y otros documentos generados durante el tratamiento médico recibido por este. Asimismo, anejó una carta fechada 1 de junio de 2015, en la que Walmart le comunica que, una vez terminara su licencia médica, la empresa retomaría su solicitud de acomodo razonable.

Por su parte, en la *Oposición a moción de sentencia sumaria*, el señor Olivera arguyó que la causa de acción por la negativa a brindar el acomodo razonable solicitado el 14 de agosto de 2012 no se encontraba prescrita, pues la base de dicha reclamación surgía de una serie de daños continuados, cuyo término prescriptivo comenzaba a transcurrir con la producción del resultado definitivo. Según argumentó, luego de que se le denegara el acomodo razonable en el 2012, la carga de trabajo continuó, le empeoró su lesión en la espalda y, a su vez, le provocó la contingencia cardiaca. Como resultado, presentó su carta de renuncia en mayo de 2015 y, con ello, esbozó, nació la causa de acción. Añadió que la reclamación extrajudicial de 26 de abril de 2016 interrumpió el término prescriptivo de un (1) año para instar reclamaciones de discrimen y dicho plazo comenzó a transcurrir nuevamente. Por lo que, la demanda del 7 de julio de 2016 se había presentado dentro del plazo prescriptivo aplicable.

El señor Olivera también señaló que la inmunidad patronal conferida por la Ley Núm. 45, *supra*, no se extendía a las lesiones producidas por actos intencionales y que, de conformidad con las alegaciones de la demanda, Walmart le había denegado, de manera

intencional, las solicitudes de acomodo razonable. Agregó que fue evaluado por más de un médico, quienes opinaron que tenía ciertas limitaciones físicas, pero que estas no le impedían trabajar, siempre que existiera un acomodo razonable. Así, especificó que siempre estuvo disponible para trabajar y que esperaba que le concedieran el acomodo razonable; pero que, en su lugar, el patrono le seguía extendiendo las licencias médicas. De otra parte, expresó que Walmart obvió su intención de renunciar efectivo el 30 de mayo de 2015, y terminó su empleo el día 23 de mayo de 2015, fecha en que entregó la carta de renuncia. A los fines de apoyar los argumentos expuestos, la parte demandante acompañó documentos relacionados a las evaluaciones y tratamientos médicos recibidos. También incluyó porciones de la deposición tomadas por la parte demandada al señor Olivera, y a los doctores Ariel Casiano Sánchez y Víctor Benítez Collazo.

En su *Réplica a "Oposición a moción de sentencia sumaria"*, Walmart adujo que la oposición del señor Olivera no cumplía con los requisitos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, puesto que las alegaciones no estaban sustentadas con declaraciones juradas u otra prueba admisible. Por tanto, estas no controvertían los hechos de la moción de sentencia sumaria. Además, resaltó que en la referida oposición no se incluyó una numeración de los hechos en controversia. Por último, Walmart aseveró que el señor Olivera omitió controvertir los siguientes hechos en particular: (1) que no se le denegó la solicitud de acomodo razonable; (2) que durante todo el periodo que alega existió tal denegatoria, este estaba en periodo de descanso por recomendaciones médicas; (3) que este renunció a su empleo voluntariamente; y (4) que rechazó los esfuerzos realizados por su patrono para retenerlo en el empleo.

Basado en la evidencia documental, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Sentencia parcial* apelada. En esta, acogió la *Moción de sentencia sumaria* presentada por Walmart, solamente en cuanto a la petición de desestimación de la causa de acción de discrimen basada en la solicitud de acomodo razonable por el accidente ocupacional del 14 de agosto de 2012. Al tenor, dedujo que la solicitud de acomodo razonable presentada en el 2012 era separada y distinta a la solicitud de acomodo razonable del 2014. Entonces, concluyó que, en lo concerniente a la solicitud de acomodo razonable del 2012, la demanda del 7 de julio de 2016 se presentó cuando ya había expirado el término prescriptivo de un (1) año aplicable a la causa de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer un acomodo razonable. Por tanto, el foro primario desestimó por prescripción la causa de acción de discrimen por la solicitud de acomodo razonable del 2012, con perjuicio. Sin embargo, subsistieron las causas de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable en el año 2014; la de despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo; y la de daños y perjuicios extracontractuales. En cuanto a estas, el tribunal de instancia denegó el remedio sumario tras concluir que existían controversias de hecho que debían dilucidarse en un juicio plenario.

En la *Sentencia parcial*, el foro de instancia consignó los hechos incontrovertidos, así como los que están en controversia. En particular, determinó que no existía controversia sobre el hecho de que el 14 de agosto de 2012, el señor Olivera se había lastimado la espalda al cargar un saco de purina de perro en el área de trabajo. Tras reportarse a la CFSE, se le ordenó descanso hasta el 22 de agosto de 2012 y, a partir del 23 de agosto de 2012, el señor Olivera comenzó el tratamiento médico mientras trabajaba (CT). Posteriormente, y luego de recibir el certificado médico con un

diagnóstico de la CFSE, el señor Olivera solicitó a Walmart un acomodo razonable. Sin embargo, el señor Olivera no devolvió a su patrono los formularios de la solicitud de acomodo razonable debidamente completados, porque los médicos de la CFSE no estaban autorizados a completar documentos externos de la agencia. Después, el 12 de febrero de 2014, la CFSE dio de alta al señor Olivera tras haber recibido el máximo de beneficio del tratamiento.

El foro primario indicó que tampoco existía controversia en cuanto a que el 25 de mayo de 2014, el señor Olivera había sufrido dos (2) infartos. Por ello, este solicitó a Walmart una licencia al amparo del *Family Medical Leave Act* (FMLA), que estuvo vigente hasta el 30 de junio de 2014. Entretanto, el 18 de junio de 2014 — durante el periodo de descanso de la licencia FMLA— el señor Olivera solicitó a Walmart un acomodo razonable, consistente en que no se le requiriera levantar un peso de más de veinte (20) libras. Luego, solicitó y disfrutó de una licencia de vacaciones del 1 al 12 de julio de 2014. A continuación, el señor Olivera solicitó y disfrutó de otra licencia de vacaciones hasta el 18 de julio de 2014. En esta última fecha, solicitó los beneficios de la licencia del Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT), que fue aprobada efectivo al 25 de mayo de 2014, hasta el 31 de octubre de 2014. Subsiguientemente, la licencia de SINOT se extendió hasta el 30 de mayo de 2015. Durante dicho periodo, específicamente el 2 de febrero de 2015, la Administración del Seguro Social aprobó al señor Olivera el beneficio de incapacidad, retroactivo al 25 de mayo de 2014.

De igual manera, el tribunal de instancia determinó que no existía controversia en lo concerniente a que el señor Olivera presentó su carta de renuncia a Walmart el 23 de mayo de 2015. Asimismo, sobre el hecho de que el 1 de junio de 2015, el señor

Olivera recibió una carta de Walmart que le informaba que su solicitud de acomodo razonable estaba sujeta a ser completada una vez este se reincorporara al empleo, al concluir su licencia de SINOT, y que, a tales efectos, se comunicara con la empresa en o antes del 10 de junio de 2015.

Por último, el foro sentenciador estableció que no existía controversia en lo referente a la reclamación extrajudicial cursada por el señor Olivera a Walmart el 26 de abril de 2016. Tampoco en cuanto al hecho de que Walmart es un patrono asegurado protegido por la doctrina de inmunidad patronal.

Por otro lado, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que existía controversia con relación a: (1) las alegaciones del demandante en torno a la respuesta de Walmart por conducto de su gerente sobre el estatus de su solicitud de acomodo razonable presentada el 18 de junio de 2014; (2) la atención, si alguna, que brindó el patrono a la solicitud de acomodo razonable presentada el 18 de junio de 2014. Independientemente de si procedía o no la solicitud de acomodo presentada por el demandante, está en controversia si el patrono siguió el proceso interactivo al que hace referencia en su política de acomodo razonable y nuestro ordenamiento jurídico; (3) si se determina que hubo un trato discriminatorio en el proceso de atender la solicitud de acomodo razonable del demandante, está en controversia los daños, si alguno, que tal actuación ocasionó a la parte demandante; y (4) si se materializó un despido constructivo del demandante ante las alegadas actuaciones discriminatorias del patrono. De contestarse en la afirmativa, si el mismo estuvo justificado y, de no estarlo, está en controversia la cantidad de la mesada. En relación con estos hechos que estimó estaban en controversia, el foro de instancia añadió lo siguiente:

Está en controversia las alegaciones del demandante sobre la respuesta que le brindaba el patrono en cuanto al estatus de su solicitud de acomodo razonable. No estamos en posición de establecer si el patrono indujo al demandante a continuar solicitando licencias y certificados médicos en lo que “bajaba” su solicitud de acomodo. Tampoco podemos determinar qué, si algo, realizó el patrono en atención a dicha solicitud. Queda la controversia de si, en efecto, se ejecutó el proceso que el propio patrono contempla en su política de acomodo razonable, ello independientemente de si el acomodo era procedente o no. Este tribunal tiene la interrogante de qué hizo el patrono con la solicitud de acomodo del demandante y tal hecho es uno esencialmente material para la adjudicación de si el patrono incurrió o no en conducta discriminatoria en contra del demandante. Tampoco estamos en posición de adjudicar la causa de acción por despido constructivo injustificado.

Inconforme con lo resuelto, la parte demandante instó oportunamente una *Moción solicitando reconsideración de sentencia parcial y enmiendas o determinaciones iniciales o adicionales*. Por su parte, Walmart presentó una *Moción de reconsideración*. Ambas solicitudes fueron denegadas por el foro primario mediante *Resolución* emitida el 3 de diciembre de 2018 y notificada el 4 de diciembre de 2018.

Insatisfecho aún, el 28 de diciembre de 2018, Walmart incoó el recurso del epígrafe y señaló la comisión de los siguientes errores:

A. Erró el TPI al no desestimar sumariamente la reclamación de discrimen por negativa a ofrecer acomodo razonable al amparo de la Ley 44.

B. Erró el TPI al resolver que están en controversia “[l]as alegaciones de Olivera en torno a la respuesta de Walmart por conducto de su gerente sobre el estatus de su solicitud de acomodo razonable presentada el 18 de junio de 2014”.

C. Erró el TPI al resolver que está en controversia “[l]a atención, si alguna, que brindó el patrono a la solicitud de acomodo razonable presentada el 18 de junio de 2014”.

D. Erró el TPI al resolver que está en controversia “si el patrono siguió el proceso interactivo al que hace referencia su política de acomodo razonable y nuestro ordenamiento jurídico”.

E. Erró el TPI al no desestimar sumariamente la reclamación de despido constructivo al amparo de la Ley 80.

F. Erró el TPI al no desestimar sumariamente la reclamación de daños y perjuicios por alegada negligencia de la empresa al denegarle un acomodo razonable en septiembre de 2012, lo que alega le ocasionó lesiones físicas.

Básicamente, Walmart plantea que el foro primario debió desestimar, de manera sumaria, la totalidad de las reclamaciones de la demanda, por no existir controversia sobre los hechos del caso.

Por su parte, el 14 de enero de 2019, el señor Olivera presentó un *Memorado en oposición a la expedición de Certiorari*.⁴ A continuación, el 29 de enero de 2019, presentó un *Alegato de la parte recurrida-demandante*.⁵ En síntesis, en ambos escritos sostiene que actuó correctamente el foro de instancia al denegar la desestimación de las reclamaciones de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable en el 2014; la de despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo; y la de daños y perjuicios extracontractuales, y concluir que estos asuntos ameritaban ser dilucidados en un juicio plenario.

Tomamos nota de la *Moción urgente solicitando orden provisional en auxilio de jurisdicción*, instada ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico por el señor Olivera el 14 de marzo de 2019. En vista de que el Tribunal Supremo no ha emitido, a este momento,

⁴ El 10 de enero de 2019, dictamos una *Resolución* mediante la cual le concedimos al señor Olivera un término a vencer el 31 de enero de 2019, para que expusieran su posición. El 14 de enero de 2019, este instó una *Moción urgente solicitando auxilio en derecho*, en la que requirió una extensión del plazo provisto para comparecer y dio por hecho que este Tribunal había decretado la expedición del auto de *Certiorari*. En particular, adujo que Walmart le notificó el recurso el 2 de enero de 2019 y se quejó de que el término provisto por el Tribunal para presentar su oposición era uno corto. En primer lugar, mediante la aludida *Resolución*, este Tribunal no expidió el auto de *Certiorari*. Además, la Regla 38 de nuestro Reglamento, 4 LPRR Ap. XXII-B, dispone que, luego de presentada y notificada a las partes el recurso de *Certiorari*, el Tribunal de Apelaciones tiene facultad para expedir órdenes para mostrar causa a las demás partes y disponer el término para ello. En el presente caso, a partir del 2 de enero de 2019, el señor Olivera contó con veintinueve (29) días para presentar su escrito, por lo que tuvo tiempo suficiente para exponer sus argumentos. Por tanto, atendida la *Moción urgente*, se declara la misma *No ha lugar*.

⁵ El *Alegato de la parte recurrida-demandante* consta de cincuenta y una (51) páginas y se presentó junto con una *Moción justificativa para que se nos permita presentar excepcionalmente páginas en exceso*. Ahora bien, con respecto al escrito previo del señor Olivera, titulado *Memorando en oposición a la expedición de Certiorari*, desglosado en cuarenta (40) páginas, excedió las veinticinco (25) páginas permitidas por la Regla 37 de nuestro Reglamento, *supra*, nota 4, sin que se hubiera solicitado autorización y se hubiera autorizado un número mayor de páginas. Aun así, este Tribunal atendió los argumentos del señor Olivera expuestos en ambos escritos.

dictamen alguno en relación a dicho escrito, pasamos a resolver el recurso ante nuestra consideración.⁶

II

A

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPR Ap. V, R. 36.1. De proceder este mecanismo discrecional se aligeraría la tramitación de un caso, pues el tribunal solo tendría que aplicar el derecho. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, autoriza al tribunal a dictar sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones, en unión a declaraciones juradas, si las hubiere, demostraren que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material, y como cuestión de derecho debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. 32 LPR Ap. V, R. 36.3 Los hechos materiales son los que pueden afectar el resultado de una reclamación, según el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213. La controversia sobre el hecho material debe ser real. Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que:

Una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. **La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario.** La fórmula, debe ser, por lo tanto, que 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 a conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria. *Id.*

⁶ La Secretaría del Tribunal Supremo identificó el escrito como uno misceláneo con identificación alfanumérica MC-19-105.

Ramos Pérez v. Univisión, supra, págs. 213-214 (Énfasis nuestro).

Entonces, solo procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el derecho aplicable y el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109-110 (2015), citando a *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129 (2012).

La parte que promueve la moción de sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial o real en cuanto a algún hecho material, es decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 326 (2013). Concretamente, la moción de sentencia sumaria se puede derrotar de tres maneras diferentes: (1) si se establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte demandante; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa, o (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la parte demandante. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217.

En lo que respecta a la sentencia sumaria bajo la modalidad de insuficiencia de prueba, el promovente debe establecer que el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso y, por consiguiente, la vista del juicio sería innecesaria. Para disponer de una solicitud de sentencia sumaria por ausencia de prueba es indispensable que se le haya brindado al promovido amplia oportunidad para realizar un descubrimiento de prueba adecuado. Además, el promovente debe demostrar que “(1) la vista es innecesaria; (2) el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar algún hecho esencial; y (3) como cuestión de derecho procede la desestimación de la reclamación.” *Ramos Pérez v.*

Univisión, supra, págs. 217-219. Esta norma descansa en la premisa de que le corresponde a la parte demandante probar su caso, ya que si no cuenta con prueba suficiente luego de finalizado el descubrimiento, no hay razón para ir a juicio. *Id*; *Medina v. M. S. & D. Química P.R. Inc.*, 135 DPR 716, 731-735 (1994).

Sobre la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones en casos de sentencia sumaria, debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 114, 118. El Tribunal Supremo ha aclarado que este Tribunal está limitado de la siguiente manera: (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el Foro de Instancia—las partes no pueden añadir en apelación documentos que no fueron presentados oportunamente ante el tribunal, ni pueden esgrimir teorías nuevas o asuntos que no estuvieron ante la consideración de ese foro; (2) únicamente puede determinar la existencia de una controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó correctamente. En cambio, no puede adjudicar hechos materiales y esenciales en disputa, puesto que esa tarea le corresponde al tribunal. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).

A su vez, nada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuando se configuran las exigencias consignadas en nuestro ordenamiento procesal civil. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 448 (2013).

Ahora bien, el mecanismo sumario estará disponible para pleitos que involucren 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*, supra, pág. 219.

B

La *Ley que prohíbe el discrimen contra las personas con impedimentos*, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501, *et seq.* (Ley Núm. 44), se adoptó con el objetivo 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).

El Artículo 5 de la Ley Núm. 44 prohíbe que las instituciones públicas y privadas ejerzan, pongan en vigor o usen procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo, contra personas con algún tipo de impedimento físico, mental o sensorial. Las protecciones de la ley se activan cuando el discrimen ocurre por el mero hecho de la existencia de un impedimento. La prohibición de discrimen se extiende desde la etapa de reclutamiento hasta los diferentes términos, condiciones y privilegios de empleo, entre los que se encuentran la compensación, los beneficios marginales y las facilidades de acomodo razonable. 1 LPRA sec. 505; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, *supra*, págs. 683-684.

Con respecto a los acomodos razonables, el patrono está obligado a realizar aquellos acomodos que permitan a las personas discapacitadas ejercer sus funciones de empleo al máximo de su productividad. El acomodo requerido consiste en “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”. 1 LPRA sec. 501 (b). La responsabilidad de tomar dicha acción afirmativa es de tal envergadura que solo se exime a un patrono de su cumplimiento en casos en que el acomodo requerido resulte en un esfuerzo económico

extremadamente oneroso. 1 LPRA sec. 507a; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, supra, págs. 684-685. El Artículo 13 de la Ley Núm. 44, incorporó los remedios y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para el empleado discriminado por motivo de su impedimento. 1 LPRA sec. 511; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, supra, págs. 686-687.

Así que, para que un patrono quede obligado a proveer acomodo razonable al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 44, el empleado tiene 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.*, 148 DPR 364, 386 (1999).

Además, el término para instar una reclamación judicial al amparo de la Ley Núm. 44 es de un (1) año, al igual que el dispuesto para la Ley Núm. 100, *supra*, toda vez que ambos estatutos proveen remedios ante actuaciones discriminatorias que consisten en violaciones de derechos humanos. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142, 149 (1998).⁷

C

En nuestra jurisdicción, una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, establece un esquema que regula su retención y despido. El mismo establece que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo

⁷ En este caso, el Tribunal Supremo expuso que, debido a que las acciones por discrimen en el empleo por razón de sexo y por hostigamiento sexual emergen de estatutos cuyo esquema legislativo va dirigido a erradicar el discrimen por razón de sexo en el empleo, al igual que la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, el término prescriptivo para instar estas acciones, en ausencia de expresión legislativa, es también de un (1) año. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142, 149-150 (1998). Véase, además, *Olmo v. Young & Rubicam of P.R., Inc.*, 110 DPR 740 (1981). Entendemos que el mismo razonamiento es aplicable a las disposiciones de la Ley Núm. 44, pues se trata de un estatuto de carácter reparador a empleados que han sido discriminados en el empleo por razón de impedimento o discapacidad.

que: (1) estén contratados sin tiempo determinado, (2) reciban una remuneración y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por parte de su patrono (además del sueldo devengado), denominada como la mesada. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230 (2015); *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Así que, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Es decir, un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una *justa causa* para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014). El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, enumera, de modo no taxativo, aquellas circunstancias que constituyen *justa causa* para el despido. Véase, 29 LPRA sec. 185b.

La Ley Núm. 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa. De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

Sin embargo, para activar la presunción generada por la Ley Núm. 80 hace falta que haya ocurrido un despido. Así, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado, que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto. *Id.*, pág. 907.

El *despido* es la ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios

trabajadores. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*, 155 DPR 364, 374 (2001). Pero, la condición de haber sido despedido no está limitada por la definición usual del término *despido*. La definición de la Ley Núm. 80 abarca, además, las acciones dirigidas a *inducir o forzar* al empleado a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. 29 LPRA sec. 185e. A esta modalidad de despido se le conoce como *despido constructivo o tácito*. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

Ahora bien, para que los actos voluntarios e injustificados de un patrono constituyan un despido implícito para fines de la Ley Núm. 80, es preciso que el empleado pruebe que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono del cargo. Así que, no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y, cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial. Tampoco se determina la magnitud y el efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien, se utiliza un criterio objetivo al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. Por tanto, no basta una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo; hace falta demostrar el hecho base del despido, sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Id.*, págs. 908-909. Para ello, bastará con cumplir las exigencias de la Regla 110 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI.

Una vez se establecen los hechos que activan la presunción, cambia el peso de la prueba, de manera que la otra parte —el patrono demandado— tiene la obligación de persuadir al juzgador sobre lo contrario. Si la prueba que ofreció el demandado no derrota la presunción mediante preponderancia de la evidencia, la

presunción se sostiene y el demandante triunfará en su causa de acción. *Id.*, págs. 913-914.

III

En el presente caso, el Tribunal de Primera Instancia desestimó la causa de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable, específicamente sobre los hechos ocurridos en el año 2012. No obstante, resolvió que el trámite judicial continuaría en cuanto a las causas de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer un acomodo razonable en el año 2014; la de despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo; y la de daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil, *supra*. En cuanto a estas, el tribunal denegó el remedio sumario tras concluir que existían controversias de hecho que debían dilucidarse en un juicio plenario. La contención de Walmart es que el tribunal sentenciador debió desestimar de manera sumaria la totalidad de las reclamaciones. Tiene razón.

En la demanda se alegó que el 14 de agosto de 2012, el señor Olivera sufrió un accidente ocupacional en el que se lesionó la espalda. Por dicho incidente, el señor Olivera recibió tratamiento de la CFSE. También, a raíz del evento, el señor Olivera solicitó a Walmart un acomodo razonable y, supuestamente, dicho patrono, de manera intencional, se negó a proveer el acomodo solicitado. La razón que el señor Olivera informó para la denegatoria del acomodo razonable fue que este no completó los formularios requeridos para tramitar la solicitud. Así, el señor Olivera continuó en su empleo mientras recibía el tratamiento de la CFSE. Se añadió que, en febrero de 2014, el señor Olivera completó su tratamiento en la CFSE. Poco después, el 25 de mayo de 2014, el señor Olivera sufrió dos (2) infartos agudos al miocardio. Dichos infartos requirieron que el señor Olivera se acogiera a un periodo de descanso de treinta (30)

días, durante el cual solicitó un acomodo razonable para cuando se reincorporara al empleo, que presuntamente también fue denegado, de manera intencional, por Walmart. Por último, se alegó que las negativas Walmart a proveer un acomodo razonable a lo largo de un (1) año provocaron que el señor Olivera renunciara a su empleo el 23 de mayo de 2015. En específico, la parte demandante adujo que Walmart discriminó en contra del señor Olivera por motivo de impedimento, al no ofrecerle, de inmediato, el acomodo razonable solicitado, lo que, a su vez, constituyó un despido tácito o constructivo.

Por su parte, Walmart sostuvo en su *Moción de sentencia sumaria* que los certificados médicos y las solicitudes de extensión de licencias médicas que acompañó a su moción demostraban que el señor Olivera estuvo incapacitado para trabajar desde el 25 de mayo de 2014 hasta el 30 de mayo de 2015. Es decir, que durante el periodo que alegó que se le denegó el acomodo razonable, este se encontraba en descanso por recomendación médica. Incluso, presentó el documento de aprobación de beneficios por incapacidad de la Administración del Seguro Social concedidos al señor Olivera el 12 de febrero de 2015. Es decir, durante el periodo que el señor Olivera alegó que Walmart le denegó el acomodo razonable. Walmart añadió que, contrario a las alegaciones del señor Olivera, este había renunciado voluntariamente al empleo y rechazó los esfuerzos realizados por su patrono para retenerlo en el empleo.

En relación con lo anterior, las porciones de la deposición tomada por la parte demandada al Dr. Ariel Casiano Sánchez revelan que este expidió certificados médicos que recomendaban que el señor Olivera estuviera en descanso desde la fecha en que sufrió el infarto hasta el 30 de mayo de 2015.⁸ De hecho, este médico expidió una certificación médica el 4 de marzo de 2015, en la que

⁸ Apéndice del recurso, págs. 129-130.

especificó que “el paciente no puede realizar trabajo ya que afectaría su salud, la de sus compañeros y los que lo rodean”.⁹

A su vez, de la deposición tomada por la parte demandada al Dr. Víctor Benítez Collazo surge que luego de que el señor Olivera sufriera los infartos el 25 de mayo de 2014, dicho médico le recomendó que no trabajara por un (1) mes. Además, completó la solicitud de acomodo razonable fechada 18 de junio de 2014.¹⁰ El Dr. Benítez Collazo especificó en la solicitud de acomodo de 18 de junio de 2014 que el señor Olivera “no debería realizar esfuerzos físicos fuertes por tiempo prolongado” y “no puede levantar o empujar objetos mayores a 20 libras”. La recomendación fue para el periodo de treinta (30) días de descanso inmediatos al infarto.¹¹

Además, en los documentos que se anejaron a la *Moción de sentencia sumaria* constan las solicitudes de licencias y certificados médicos expedidos a favor el señor Olivera. En particular, la solicitud de licencia FMLA, se extiende desde el 25 de mayo de 2014 hasta el 30 de junio de 2014.¹² También se incluyó la solicitud de acomodo razonable de 18 de junio de 2014, en la que el señor Olivera indicó que su limitación le exigía un acomodo en el que no se le exigiera levantar más de veinte (20) libras.¹³ Además, hay dos solicitudes de licencia de vacaciones que se extienden desde el 1 de julio de 2014 hasta el 12 de julio de 2014, y del 12 de julio de 2014 hasta el 18 de julio de 2014 respectivamente.¹⁴ Otra solicitud de licencia FMLA se extiende desde el 15 de mayo de 2014 hasta el 31 de octubre de 2014.¹⁵ A su vez, el 2 de febrero de 2015, la Administración del Seguro Social le aprobó los beneficios de incapacidad, retroactivo a noviembre de 2014.¹⁶ Igualmente, están

⁹ Apéndice del recurso, pág. 173.

¹⁰ Apéndice del recurso, págs.156-159 y 162.

¹¹ Apéndice del recurso, págs. 365-366 y 383.

¹² Apéndice del recurso, págs. 144-145.

¹³ Apéndice del recurso, págs. 163-166.

¹⁴ Apéndice del recurso, págs. 167-168.

¹⁵ Apéndice del recurso, págs. 169-170.

¹⁶ Apéndice del recurso, págs. 187-193.

los certificados médicos que expidió el Dr. Casiano, extensivos hasta el 30 de mayo de 2015.¹⁷ A la par, se anejó la carta que Walmart le dirigió al señor Olivera en la que se le informó que su solicitud de acomodo razonable estaba inconclusa y sujeta a que se reincorporara al trabajo y lo exhortó a que regresara a su empleo.¹⁸

También, en la deposición tomada por la parte demandada al señor Olivera, este declaró que el periodo de treinta (30) días de descanso a raíz de los infartos sufridos culminó el 30 de junio de 2014. Durante dicho periodo, específicamente el 18 de junio de 2014, fue que solicitó a Walmart un acomodo razonable. Entonces, el patrono le entregó los formularios correspondientes a su petición para que los completara. El señor Olivera afirmó que devolvió a Walmart los documentos debidamente completados. Posteriormente, luego que terminó su periodo de descanso de treinta (30) días, el señor Olivera utilizó días con cargo a la licencia de vacaciones y, posteriormente, solicitó una licencia por enfermedad, sobre la cual pidió y el patrono le concedió varias extensiones a dicha licencia. En fin, el señor Olivera estuvo acogido por licencias hasta el 30 de mayo de 2015. Durante dicho periodo, además, la Administración del Seguro Social le aprobó los beneficios por incapacidad. El señor Olivera admitió que en la solicitud de SINOT, había indicado que aún no se había recuperado, al igual que lo hizo en una solicitud de extensión de licencia fechada 21 de noviembre de 2014. También expresó que acudió en varias ocasiones a Walmart a conocer el estatus de su solicitud de acomodo, que se le indicaba que aún no se había completado y le facilitaban los papeles para que solicitara las licencias por enfermedad. Por otra parte, expresó que siempre estuvo disponible para trabajar con el acomodo razonable y que, en el momento en que presentó su carta de renuncia —23 de

¹⁷ Apéndice del recurso, págs. 150-152.

¹⁸ Apéndice del recurso, pág. 194.

mayo de 2015— Walmart no le ofreció reincorporarlo a su empleo con acomodo razonable.¹⁹ De igual modo, indicó que comenzó a ver al siquiatra Rivera Carrión en agosto de 2015 y este le recetó medicamentos para la ansiedad y la depresión.²⁰ También en el expediente consta un informe de una evaluación siquiátrica del señor Olivera, realizada el 27 de marzo de 2018, por la siquiatra forense Arlene Rivera Mass.²¹

Por otro lado, en la *Oposición a moción de sentencia sumaria*, el señor Olivera adujo que de conformidad con las alegaciones de la demanda Walmart le denegó, de manera intencional, las solicitudes de acomodo razonable. Por tal razón, explicó que la inmunidad patronal conferida por la Ley Núm. 45, *supra*, no se extendía a las lesiones producidas por actos intencionales, por lo que Walmart era responsable por los daños reclamados en la demanda. Agregó que Walmart le siguió extendiendo las licencias médicas, en lugar de brindarle el acomodo razonable solicitado. Igualmente, indicó que Walmart obvio su intención de renunciar efectivo el 30 de mayo de 2014, al dar por terminado el empleo el 23 de mayo de 2015, fecha en que entregó la carta de renuncia.

Como mencionamos, para que un patrono quede obligado a proveer acomodo razonable al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 44, *supra*, el empleado tiene 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.

Los documentos que obran en el expediente demostraron que durante el periodo que el señor Olivera adujo haber sido discriminado por razón de su impedimento, al Walmart no haberle ofrecido de inmediato un acomodo razonable, fue durante el tiempo

¹⁹ Apéndice del recurso, págs. 90-108 y 113.

²⁰ Apéndice del recurso, págs. 282-283, 296-297.

²¹ Apéndice del recurso, págs. 418-426.

que el empelado estaba acogido a licencias por enfermedad por recomendación médica que, específicamente, señalaban que este no podía trabajar. Por consiguiente, este no cumplía con el requisito de estar cualificado para llevar a cabo las funciones básicas del trabajo, con o sin el acomodo razonable. Por eso, Walmart no estaba obligado a proveer acomodo razonable alguno hasta que este se encontrara cualificado para trabajar.

Además, el señor Olivera no logró establecer que Walmart se hubiera negado a concederle el acomodo razonable solicitado en el 2014. Conforme las determinaciones de hechos del foro primario, quedó establecido que no existía controversia en lo concerniente a que el 25 de mayo de 2014, el señor Olivera había sufrido dos (2) infartos. Por ello, este solicitó a Walmart una licencia al amparo del *Family Medical Leave Act (FMLA)*, que estuvo vigente hasta el 30 de junio de 2014. Vigente esta licencia, fue que el 18 de junio de 2014 el señor Olivera solicitó el acomodo razonable. Luego, solicitó y disfrutó de una licencia de vacaciones del 1 al 12 de julio de 2014. A continuación, el señor Olivera solicitó y disfrutó de otra licencia de vacaciones hasta el 18 de julio de 2014. En esta última fecha, solicitó los beneficios de la licencia del Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT), que fue aprobada efectivo al 25 de mayo de 2014, hasta el 31 de octubre de 2014. Subsiguientemente, la licencia de SINOT se extendió hasta el 30 de mayo de 2015.

Además, quedó también establecido que no existía controversia en lo concerniente a que el señor Olivera presentó su carta de renuncia a Walmart el 23 de mayo de 2015. Asimismo, sobre el hecho de que el 1 de junio de 2015, el señor Olivera recibió una carta de Walmart que le informaba que su solicitud de acomodo razonable estaba sujeta a ser completada una vez este se reincorporara al empleo.

Por un lado, las alegaciones de la parte demandante no lograron establecer que este tuviese a su favor una causa de discrimen por ausencia de un acomodo razonable. Dicha parte no demostró que el patrono se hubiera negado a darle un acomodo razonable. Por el contrario, Walmart logró demostrar que el acomodo razonable no se materializó por el hecho de que el empleado solicitó el acomodo mientras se encontraba acogido a una licencia por enfermedad que se prolongó por poco más o menos de un (1) año. Ello, conforme a la Ley Núm. 44, *supra*, lo descalificaba para ejercer las funciones de su puesto.

Por otro lado, las declaraciones de los deponentes y los documentos que obran en el expediente no apoyan la contención de la parte demandante de que Walmart despidió al señor Olivera de manera injustificada, en la modalidad de despido constructivo. Según citado, para que los actos voluntarios e injustificados de un patrono constituyan un despido constructivo para fines de la Ley Núm. 80, es preciso que el empleado demuestre que la única alternativa razonable que le quedaba era la renuncia al empleo.

La prueba demostró que el señor Olivera estuvo incapacitado para trabajar por razón de enfermedad, por lo que este no estaba cualificado para llevar a cabo las funciones básicas del trabajo, con o sin el acomodo razonable. De hecho, cuando este presentó su carta de renuncia el 23 de mayo de 2015, todavía se encontraba acogido a una licencia por enfermedad. Dicha licencia finalizaba el 30 de mayo de 2015. Por ello, el 1 de junio de 2015, Walmart cursó la carta en la que le exhortó a que se reintegrara a su empleo para así poder completar la solicitud de acomodo razonable.

Es decir, durante el periodo en el cual el señor Olivera se encontraba acogido a una licencia por enfermedad, por estar incapacitado para trabajar, Walmart no podía tramitar la solicitud de acomodo razonable, dado que el empleado no estaba cualificado

para llevar a cabo las funciones básicas de su puesto. Tales circunstancias fácticas resultan insuficientes para concluir que la única alternativa razonable para el señor Olivera era renunciar. Por tanto, ante estas particularidades, resulta forzoso concluir que no se configuró un despido alguno. Entonces, al no demostrarse que la renuncia era un despido constructivo, nunca se activó la presunción de despido injustificado que provee la Ley Núm. 80, *supra*. Ausente la presunción y ante la prueba presentada, el señor Olivera no tenía derecho a la concesión del remedio que provee la citada ley. Por consiguiente, procedía la desestimación de dicha causa de acción instada en contra de Walmart.

En resumen, luego de analizar la moción de sentencia sumaria presentada por Walmart, así como los documentos anejados a la misma y la moción en oposición de la parte demandante y sus anejos, todo ello al tenor de la normativa imperante sobre la sentencia sumaria, concluimos que procedía desestimar por la vía sumaria la totalidad de las reclamaciones contenidas en la demanda. La totalidad de la prueba en el expediente revela que no existe controversia sobre los hechos materiales pertinentes a los reclamos de discrimen por impedimento, en la modalidad de proveer acomodo razonable; y despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo, instados por el señor Olivera. Por lo anterior, tampoco procedía el reclamo sobre daños y perjuicios a tenor del Artículo 1802, instado por los codemandantes Alida Reyes Rodríguez y Froily Olivera Reyes. Tras de examinar el expediente, concluimos que la parte demandante no tiene derecho a la concesión de remedio alguno en contra de Walmart.

Por lo cual, revocamos aquella parte de la sentencia que preservó las causas de acción de discrimen por impedimento, en la modalidad de negativa a proveer acomodo razonable en el año 2014;

la de despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo; y la de daños extracontractuales. Colegimos que no existe u reclamo válido sobre tales reclamaciones que merezca la concesión de un remedio judicial. Por lo cual, procedía desestimar sumariamente la demanda.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, modificamos la *Sentencia parcial*, a los efectos de revocar aquella parte de la sentencia que preservó las causas de acción de discrimen por impedimento, en la modalidad de negativa a proveer acomodo razonable en el año 2014; la de despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo; y la de daños extracontractuales. Los hechos incontrovertidos demuestran que sobre tales reclamaciones no existe un reclamo válido que merezca la concesión de un remedio judicial. Por lo cual, procedía desestimar sumariamente la demanda. Se confirma el decreto de desestimación de la causa de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad de negativa a proveer acomodo razonable por los hechos ocurridos en el año 2012. Así modificada, se confirma el dictamen contenido en la *Sentencia parcial* relativo al decreto de desestimación de la causa de acción de discrimen por impedimento, en su modalidad negativa de proveer acomodo razonable por los hechos ocurridos en el año 2012.

Notifiquese inmediatamente a las partes y al Tribunal Supremo de Puerto Rico.

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