

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

Juan Tomás Huertas
Cintrón

Apelante

vs.

Méndez & Co., Inc.

Apelado

KLAN202000296

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Bayamón

Sobre: Ley Núm. 2
de 17 octubre 1961;
Ley Núm. 44 de 2
julio 1985 y Ley
Núm. 115 de 20
diciembre 1990.

Civil Núm.:
BY2018CV02202

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rivera Colón y el Juez Adames Soto.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de agosto de 2020.

Comparece el señor Juan Tomás Huertas Cintrón (Sr. Huertas Cintrón o la parte apelante), y solicita la revisión de la Sentencia emitida el 25 de marzo de 2020 y notificada el 27 de igual mes y año, por el Tribunal de Primer Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI). Mediante el referido dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la “Solicitud de Sentencia Sumaria” presentada por Méndez & Co., Inc. (Méndez & Co. o la parte apelada). En consecuencia, desestimó, con perjuicio, la querrela sobre discrimen por impedimento y represalias instada por el Sr. Huertas Cintrón.

Examinadas las comparecencias de las partes, así como el estado de derecho aplicable, procedemos con la disposición del presente recurso mediante los fundamentos que exponremos a continuación.

Número Identificador

SEN2020 _____

-I-

El 28 de agosto de 2018, el Sr. Huertas Cintrón instó una Querrela contra Méndez & Co., sobre discrimen por impedimento físico al amparo de la Ley Núm. 44¹ de 2 de julio de 1985, según enmendada, 29 LPRA sec. 501 *et seq.*, (Ley Núm. 44) y represalias en virtud de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*, conocida como la Ley de Represalias. El apelante se acogió al procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.* (Ley Núm. 2). Alegó que comenzó a laborar para Méndez & Co., el 5 de mayo de 1993, como ayudante de almacén y que, tras ocupar varias plazas en el área de almacén, el 5 de febrero de 2018 pasó a ocupar la plaza de Operador de Monta Cargas (*Finger Lift*).

Añadió que, para febrero de 2018, sus funciones como operador de monta cargas consistían en suplir mercancía ubicada en el sótano del almacén y trasladarla al piso superior, para mantener el inventario lleno. Expresó que dicha labor se realizaba tomando la mercancía con el montacargas, luego movía el montacargas a un espacio donde hubiera acceso al piso superior y finalmente, levantaba la mercancía al piso superior utilizando el montacargas. Entonces, en dicho piso superior, se preparaba la mercancía para ser despachada. El Sr. Huertas Cintrón se había quejado del proceso de subir la mercancía, ya que entendía que el movimiento que tenía que realizar con el cuello para subir la mercancía le estaba afectando por sus condiciones del cuello. De manera que, el Sr. Huertas Cintrón se quejó por el referido movimiento, el cual adujo realizaba de 100 a 200 veces al día,

¹ Ley Núm. 44 de 23 de julio de 1985, según enmendada, intitulada “Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales”.

solicitando el correspondiente acomodo razonable, cuyo acomodo consistió, entre otros, de cambios de posición, cambios de áreas de trabajo, licencias médicas y tiempo libre para recibir tratamiento médico y/o descansar.

A pesar de lo anterior, el Sr. Huertas Cintrón presentó la querrela de epígrafe y arguyó que en varias ocasiones se había opuesto a diversas prácticas discriminatorias desplegadas por Méndez & Co., en su contra. Sobre ello, adujo que había cuestionado los términos y condiciones de su trabajo presentando, con anterioridad al caso de autos, quejas por discrimen ante los organismos administrativos correspondientes. Por lo antes mencionado, argumentó que Méndez & Co., había tomado varias acciones discriminatorias en su contra, por razón de su impedimento y consecuentes solicitudes de acomodo razonable, así como acciones en represalia por su oposición y participación en contra de las prácticas discriminatorias de la querellada antes mencionadas. Esto último, mediante quejas relacionadas con los términos y condiciones de trabajo; participación en una querrela de OSHA², y por la radicación de un cargo de discrimen ante la Unidad Antidiscrimen, y el Equal Employment Opportunity Commission.

Específicamente, expresó que entre las actuaciones discriminatorias y en represalia tomadas por Méndez & Co., en su contra, se encontraban las siguientes: (1) la asignación, por oficiales de Méndez & Co., de funciones y deberes, así como áreas de trabajo, contrarios a los acomodados que éste había solicitado, afectando su condición física; y (2) ser sometido a un ambiente en el cual oficiales le hacían comentarios discriminatorios y despectivos relacionados a su condición de salud y solicitudes de

² “Occupational Safety and Health Administration”, conocida como la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, una agencia adscrita al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.

acomodo razonable. En relación a inciso (2), añadió que los referidos oficiales de Méndez & Co., lo amenazaban constantemente con que tomarían acciones disciplinarias en su contra, incluyendo el despido, por haber radicado la queja de discrimin y, a su vez, le preguntaban insistentemente sobre su participación en los procedimientos ante OSHA.

También, alegó que no empece la presentación de la solicitud de acomodo correspondiente, tanto por el Sr. Huertas Cintrón, como por el Fondo del Seguro del Estado, Méndez & Co., no le había concedido ciertos acomodos por razones injustificadas. Es decir, sostuvo que Méndez & Co., querellado, le había concedido ciertos acomodos, negándole otros sin justa causa. Igualmente, manifestó que los oficiales de su patrono se habían negado a asignarle al Sr. Huertas Cintrón horas extras, asignándolas a otros empleados con menos antigüedad, afectándole su situación económica. Asimismo, expresó la negativa de Méndez & Co., de concederle vacaciones.

El Sr. Huertas Cintrón argumentó que las acciones y omisiones de Méndez & Co., arriba esbozadas habían afectado su condición mental y emocional, y los términos y condiciones de trabajo, creando un ambiente hostil, todo por razón de su impedimento y solicitudes de acomodo razonable, siendo ello el discrimin proscrito por la Ley Núm. 44. Finalmente, planteó que las acciones y omisiones aludidas también eran en represalia por su oposición a las prácticas discriminatorias y quejas acerca de sus términos y condiciones de trabajo, actos proscrito por la Ley de Represalias.

El 10 de septiembre de 2018, Méndez & Co., presentó su contestación a la querella.³ En síntesis, reconoció que el Sr. Huertas Cintrón había solicitado acomodo razonable y había

³ Anejo 3 del Apéndice de la Apelación, págs. 17-26.

recibido tratamiento en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. En cuanto a las alegaciones sobre la falta de concesión de los acomodos adicionales solicitados, así como el haber tomado acciones en represalias contra el querellante por quejarse de las prácticas discriminatorias, las negó en su totalidad.

Así las cosas, luego de varios incidentes procesales, el 13 de diciembre de 2019, Méndez & Co., presentó una “Solicitud de Sentencia Sumaria”.⁴ Alegó que no existían controversias de hechos materiales que impidieran la adjudicación sumaria del caso. En respuesta, luego de la concesión de varias prórrogas, el 7 de febrero de 2020, el Sr. Huertas Cintrón presentó su “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria”.⁵ Aseveró que todos los hechos relacionados con el supuesto acomodo razonable que le había sido concedido, así como con respecto a las acciones adversas en su contra y los motivos que había tenido Méndez & Co., para ello, se encontraban en controversia, lo que impedía que se dictara sentencia sumariamente. El 19 de febrero de 2020, Méndez & Co., presentó “Replica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria”.⁶

Evalutados los escritos de ambas partes, el 25 de marzo de 2020, notificada el día 27, el TPI dictó Sentencia Sumaria, en la que declaró Ha Lugar la solicitud de Méndez & Co. Asimismo, acogió como determinaciones probadas los hechos esbozados por el querellado; a saber:

1. Huertas comenzó a trabajar para Méndez el 5 de mayo de 1993 como Ayudante de Almacén. Comenzó laborando en el almacén localizado en la Zona Libre en Cataño, y eventualmente pasó al almacén localizado en Guaynabo.

2. Luego de ocupar varias plazas en el área de almacén, el 5 de febrero de 2018, Huertas pasó a ocupar la plaza de Operador de Monta Cargas (Finger Lift). Previo a esta posición, el querellante había sido Dependiente, posición en la cual estaba encargado el despacho de mercancía.

⁴ Íd., Anejo 11, págs. 46-208.

⁵ Íd., Anejo 15, págs. 213-396

⁶ Íd., Anejo 16, págs. 397-433.

3. Para febrero de 2018, las funciones de Huertas como Operador de Monta Cargas eran suplicar mercancía desde el sótano del almacén para el piso superior, para mantener el inventario lleno. Su horario de trabajo es de 4:00 a.m. a 1:00 p.m.

4. En el sótano del almacén de licores, Méndez almacena una gran cantidad de mercancía en paletas (pallets) que no se está utilizando en el momento. En esta área hay una serie de monta cargas que son utilizados para mover el material dentro del sótano y para transportarlo al piso superior.

5. Para transportarlo al piso superior, toman la mercancía con el monta cargas, mueven el monta cargas a un espacio donde hay un hueco con acceso al piso superior, y se levanta la mercancía por medio del propio montacargas al piso superior. En ese piso superior la mercancía se prepara entonces para ser despachada.

6. Huertas se había quejado del área de subir la mercancía, ya que entendía que el movimiento que tenía que realizar con el cuello para subir la mercancía le afectaba por sus condiciones del cuello. De hecho, por esta razón es que solicita un acomodo razonable.

7. Según Huertas, este se quejó de que el movimiento que realiza en esa área, la cual realizaba de 100 a 200 veces diarias, le perjudicaba el cuello.

8. Así, el 5 de febrero de 2018, Emirelis González, Gerente de Recursos Humanos de Méndez, escribió una carta a la Dra. Carmen Fuentes, quien había provisto tratamiento a Huertas en la CFSE, solicitándole información sobre las condiciones físicas de Huertas, para evaluar las mismas y un posible acomodo razonable.

9. Luego, el 21 de febrero de 2018, Glorielis Jordán Acevedo, Especialista en Rehabilitación del CFSE, respondió a la carta de González indicando que Huertas se encontraba recibiendo tratamiento en la CFSE por "esguince cervical, esguince lumbo sacral y esguince hombro derecho". A esos efectos, la CFSE solicitó que se le concediera a Huertas unas "medidas de ajuste ocupacional" consistentes en:

a. No se le asignaran tareas que requieran levantar más de veinte (20) libras ocasionalmente ni diez (10) libras frecuentemente,

b. Realice solo de manera ocasional tareas que requieran subir, doblarse o acuclillarse, y,

c. Realice tareas que le permitan adoptar postura neutral en la estructura del cuello.

10. Posteriormente, el 17 de mayo de 2018, Huertas se reunió con personal de Méndez y le entregaron una carta solicitando que la especialista del CFSE en rehabilitación fuera más específica en la recomendación que estaba dando para un acomodo razonable.

11. Este documento contenía unas preguntas específicas, cuya contestación habría explicado de manera particular cuáles eran las limitaciones que tenía Huertas.

12. Con esa carta, Huertas fue a la CFSE y se la llevó a Jordán. Según Huertas, Jordán le informó que no llenaría el documento.

13. Luego de esto, Huertas no realizó alguna otra gestión dirigida a lograr que el documento se llenara. Tampoco dio seguimiento de tipo alguno a Recursos Humanos relacionado al documento o su solicitud después de ese momento.

14. Incluso, en julio de 2018, Huertas visitó a un fisiatra externo para recibir una segunda opinión. A pesar de ello, no consideró llevarle el documento a ésta para que lo llenara.

15. No obstante, la primera semana de junio Glenda Santiago Caraballo, Supervisora de Almacén, le informó a Huertas que de ese momento en adelante él estaría haciendo las funciones de Félix Fonseca y Fonseca estaría entonces realizando las funciones asignadas antes a Huertas.

16. Este cambio llevó a que las funciones de Huertas se concentraran en estibar mercancía a una paleta de alto en el sótano y, solo ocasionalmente, subir mercancía al piso superior.

17. Además, en ocasiones en que no tenía mercancía que estibar, Huertas se dedicaba a encontrar paletas y traerlas hasta el área de Fonseca, para que este las subiera al piso superior.

18. Esta situación duró hasta el 20 de septiembre de 2018, cuando se le entregó por escrito a Huertas un documento confirmando el acomodo razonable.

19. Luego de esa fecha, Huertas se ha mantenido solamente estibando mercancía a una paleta de alto. Estas funciones continúan hasta el día de hoy.

20. Esta ha sido la primera y única vez que Huertas ha solicitado un acomodo razonable como empleado de Méndez.

21. Lo que Huertas interesaba lograr con el acomodo razonable era dejar de tener que subir mercancía al piso superior, ya que, según éste, dicha gestión le afectaba por sus condiciones.

22. Huertas además reconoce que la razón por la que el acomodo razonable que se le concedió lo exime de realizar dicha función es porque, por sus condiciones, no podía hacerlo.

23. Luego del acomodo, Huertas no ha tenido que subir paletas.

24. De hecho, Huertas expresamente reconoce que esto es un acomodo razonable.

25. Según Huertas, a raíz de la presentación del cargo de discrimen en el Equal Employment Opportunity Commission le concedieron el acomodo razonable de cambiarlo a no tener que subir mercancía del sótano al piso superior.

26. Además, el cambio que hubo luego de la presentación de la Querrela en el presente caso fue la consumación por escrito del acomodo razonable, lo cual se dio el 20 de septiembre de 2018.

27. El 3 de marzo de 2018, el Occupational Safety and Health Administration (OSHA) realizó una investigación en Méndez para evaluar las condiciones del almacén.

28. Según Huertas, esta investigación fue resultado de una queja presentada por Edgardo Molina con dicha entidad.
29. Ese día, la investigadora de OSHA realizó un recorrido por el almacén unto con Andrés Collazo, Director de Operaciones de Méndez y Marlyse Toro. También estaba presente en el recorrido el delegado de la Unión, Daniel Rodríguez.
30. Ese día Huertas fue entrevistado por la investigadora de OSHA. Previo a comenzar la entrevista, la investigadora de OSHA le solicitó a Collazo y a M. Toro que se retiraran para darle privacidad a ellos.
31. M. Toro y Collazo no estaban presentes al momento de la entrevista de Huertas, y nadie, fuera de Huertas, el delegado y la investigadora, conoce el contenido de la entrevista de Huertas.
32. Si es necesario trabajo en tiempo extra, y empleados de mayor antigüedad quieren realizar el tiempo extra, el trabajo se asigna a los empleados, comenzando por los empleados más antiguos. Si hay tiempo extra, y los empleados de más antigüedad no quieren realizar el trabajo, el mismo es asignado a los empleados comenzando por el de menor antigüedad.
33. La gerencia publica en un tablón de edictos en el área del almacén la necesidad de horas extras diariamente, indicando para qué posiciones es necesario trabajo en tiempo extra. Los empleados interesados en realizar trabajos en tiempo extra en ese día en particular deben entonces apuntar su nombre en dicha publicación.
34. Poco antes del cierre del turno de trabajo regular, la gerencia del almacén recoge la publicación y, a base de los empleados que se apuntan, se toma la determinación de quién es asignado al trabajo en tiempo extra.
35. Si ningún empleado se apunta, se asigna el trabajo a los empleados de menor antigüedad.
36. Si se apuntan el mismo número de empleados que de puestos que se necesitan para el trabajo en tiempo extra, se les asigna a esos empleados.
37. Si se apuntan más empleados que los puestos que se necesitan para el trabajo en tiempo extra, se les asigna a esos empleados.
38. Huertas estuvo recibiendo tratamiento en descanso en la CFSE entre el 8 de noviembre de 2018 y el 19 febrero de 2019. Según Huertas, desde que regresó de la CFSE el 19 de febrero de 2019, han incluido en las publicaciones anunciando el tiempo extra la frase “subir y bajar mercancía”, función que Huertas no puede realizar según su acomodo razonable, al lado del anuncio de trabajo en tiempo extra para Operadores de Montacarga.
39. Desde entonces, Huertas se ha quedado en una ocasión a realizar trabajo en tiempo extra, porque, habló con Elizabeth Toro (en adelante “E. Toro”), y ésta le informó que lo que estaría haciendo el tiempo extra es estibar mercancía – función que Huertas sí puede hacer con su acomodo razonable.

40. Huertas mismo entiende que la razón por la que no puede realizar el trabajo en tiempo extra es porque su acomodo razonable no le permite realizar la función de subir mercancía.

41. También reconoce que, la razón por la cual no se le ha dado trabajo en tiempo extra luego del acomodo es porque lo que hacen es subir mercancía, gestión que él no puede realizar.

42. De hecho, Huertas explica que en las ocasiones en que se le asignó trabajo en tiempo extra – previo a su acomodo razonable – se le requería subir y bajar mercancía durante ese periodo de trabajo.

43. Según Huertas, en ocasiones los supervisores van directamente a Félix Fonseca a asignarle tareas en tiempo extra.

44. No obstante, Huertas reconoce que la mayoría de las veces en que eso ocurre es porque Fonseca es el empleado de menor antigüedad y tiene que quedarse porque nadie con mayor antigüedad quiere quedarse a realizar el trabajo en tiempo extra.

45. Nada le prohíbe a Huertas apuntarse en un tiempo extra cuando en el mismo no se aclara que es para subir y bajar mercancía.

A base de los referidos hechos incontrovertidos, el TPI declaró Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Méndez & Co., y ordenó la desestimación, con perjuicio, de la querrela.

Inconforme, el Sr. Huertas Cintrón acudió ante este Tribunal Apelativo e imputó al TPI la comisión de los siguientes errores:

Erró el TPI en su conclusión de que el querellante-apelante no ha sufrido ningún tipo de acción adversa en su empleo, por razón de su impedimento y solicitudes de acomodo razonable, debido a que la querellada-apelada le ha concedido todos los acomodados razonables solicitados por el querellante-apelante.

Erró el TPI en su conclusión de que la querellada-apelada no ha tomado ninguna acción adversa en contra del querellante-apelante, debido a que las acciones de la querellada-apelada de no asignar al querellante-apelante a trabajar horas extras, ha sido por las propias solicitudes de acomodo razonable del querellante-apelante, y no en represalia por las actividades protegidas del querellante-apelante consistentes en testificar en una Querrela de OSHA radicada por otro empleado y la radicación de un cargo ante la Unidad Anti discrimin y la radicación de la Demanda.

Erró el TPI en nunca evaluar la causa de acción del querellante-apelante de ambiente hostil bajo las leyes

número 44 y 115, *supra*, no empecé a que el querellante-apelante presentó evidencia de que los comentarios discriminatorios y en represalia realizados por sus supervisores, así como las acciones de no proveerle varios acomodos razonables solicitados por éste, y no asignarlo a trabajar horas extras, afectaron negativamente sus condiciones de trabajo, así como su condición emocional, por lo que ha tenido que recibir tratamiento psiquiátrico, fue diagnosticado con una depresión, y hasta inclusive, tuvo que someterse a un programa de hospitalización parcial por su condición emocional.

Méndez & Co., presentó el “Alegato de la Parte Apelada” el 5 de agosto de 2020, por lo que, contando con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver el recurso ante nuestra consideración.

-II-

-A-

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019); *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 644 (2018); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288 (2012). Específicamente, este mecanismo tiene el propósito de facilitar la solución de “litigios civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y, por tanto, no ameritan la celebración de un juicio en su fondo.” *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 610 (2000).

La sentencia sumaria está regulada por la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 36. Esta Regla dispone que la solicitud de sentencia sumaria puede ser presentada por cualquiera de las partes que solicite un remedio por medio de una

moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. Por su parte, los hechos materiales han sido definidos como aquellos que pueden afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). La calidad del “hecho material”, sobre el cual existe controversia, debe ser suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

A su vez, la controversia sobre el hecho material debe ser real. *Íd.* 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.[...]. Ramos Pérez v. Univisión, supra, en las págs. 213 y 214.

Una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real y sustancial sobre un hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713 (2012). Consecuentemente, si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria. *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526 (2007).

Por el contrario, se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se

presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de Derecho, procede hacerlo. Regla 36.3(e) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra. Es decir, **únicamente procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho.** (Énfasis suplido). *Oriental Bank v. Perapi et al*, 192 DPR 7 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820 (2010).

Es norma firmemente establecida que toda duda sobre la existencia de una controversia de hechos *bona fide* debe ser resuelta contra la parte que solicita la sentencia sumaria. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra. Véase, además, *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541 (2011); *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127 (2006); *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, supra. Por lo tanto, al determinar si existen controversias de hechos que impiden dictar sentencia sumaria, el juzgador debe analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como los que obren en el expediente. Además, dicho examen debe ser guiado por el principio de liberalidad a favor de la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

Conforme a nuestro ordenamiento procesal civil, tanto al promovente como al opositor de una solicitud de sentencia sumaria se les exige cumplir con unos requisitos de forma específicos, para que puedan considerarse sus respectivas solicitudes. La Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*, regula de manera específica dichos requisitos. La parte

promovente tiene la obligación de desglosar los hechos relevantes sobre los cuales aduce que no hay controversia en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. Regla 36.3(a)(4) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a)(4); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra. Asimismo, la contestación u oposición a la solicitud de sentencia sumaria deberá ceñirse a ciertas exigencias sobre este aspecto. La parte promovida deberá citar específicamente los párrafos, según enumerados por el promovente, que entiende están en controversia y para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación, citando la página o sección pertinente. Véase, Regla 36.3(b)(2) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2); *Íd.*

El incumplimiento con estos requisitos tiene repercusiones distintas para cada parte. De un lado, si el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma, el foro judicial no está obligado a considerar su pedido. Igualmente, si la parte promovida no cumple con los mencionados requisitos, entonces se podrá dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente, **si ésta procede en Derecho**. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

Al considerar una solicitud de sentencia sumaria, se tomarán por ciertos los hechos no controvertidos que surjan de los documentos que presente la parte promovente. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, 27 (2006). **Cualquier inferencia que surja de los hechos incontrovertidos debe efectuarse de la forma más favorable a la parte promovida**. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra. Cónsono con ello, no se debe dictar sentencia sumaria si: “(1) existen hechos materiales y esenciales

controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede". *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, supra, a la pág. 757.

En *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra, el Tribunal Supremo estableció el estándar específico que debe utilizar este Tribunal de Apelaciones al momento de revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria, a la luz de la jurisprudencia y las Reglas de Procedimiento Civil.

En primer lugar, el Tribunal Supremo reafirmó lo que estableció en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004), en cuanto a que, al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria, el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia. En ese sentido, este foro apelativo está regido por la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, supra, y por consiguiente le aplican los mismos criterios que la jurisprudencia y la Regla 36, supra, le exigen al foro primario.

En segundo lugar, puesto que este foro apelativo se encuentra en la misma posición que el primario, tenemos la obligación de revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición satisfagan los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, supra, según fueron pautados en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

En tercer lugar, al revisar una sentencia dictada de forma sumaria, este tribunal tiene que examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. Si los hubiere, estamos compelidos a cumplir con el mandato de la Regla 36.4 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 36.4, por lo que tenemos la obligación ineludible de exponer concretamente los hechos materiales que encontramos están en controversia y, de haberlos,

cuáles resultan ser incontrovertidos. Procede hacer esta determinación en la sentencia que disponga del caso. También estamos facultados para hacer referencia a la lista enumerada de hechos incontrovertidos que determinó el Tribunal de Primera Instancia.

En cuarto lugar, por último, si este Tribunal de Apelaciones determina que los hechos materiales realmente resultan ser incontrovertidos, nos dispondremos entonces a revisar *de novo* si el Foro primario aplicó correctamente el Derecho.

Asimismo, en el normativo caso *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra, a las págs. 114-115, el Tribunal Supremo cita y reitera las limitaciones a las que está sujeto este Tribunal de Apelaciones, según discutidas en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, al revisar una sentencia dictada sumariamente:

[...a]l revisar la determinación de primera instancia, el tribunal de apelación está limitado de dos maneras: primero, sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhibit[s], deposiciones o affidávit[s] que no fueron presentados oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. Segundo, el tribunal apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. No puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia.

-B-

El Art. II, sec. 1 de la Constitución de Puerto Rico expresamente reconoce la dignidad e igualdad del ser humano como derechos fundamentales. A su vez, el referido artículo establece una prohibición constitucional contra el discrimen, la cual dispone que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”. Art. II, sec. 1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, ed. 2016, pág. 275. Como corolario de lo anterior, la

Asamblea Legislativa ha creado varias leyes cuyo fin es extender las garantías constitucionales al ámbito laboral. Entre dichos estatutos se encuentra la “Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales”, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501 *et seq.*, (Ley Núm. 44).⁷

La Ley Núm. 44, *supra*, 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. Dpto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009). Es decir, el estatuto aludido se aprobó con el fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales, para ampliar sus oportunidades de empleo y prohibir el discrimen en el empleo contra tales personas. *Ríos v. Cidra Mfg. Oper. Of P.R. Inc.*, 145 DPR 746, 749 (1998). Para garantizar dichos objetivos, el Art. 9 de la Ley Núm. 44, *supra*, establece que los patronos “vendrán obligados a llevar a cabo acomodos razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas, trabajar efectivamente al máximo de su productividad”.⁸ De manera que, el patrono tiene una obligación impuesta por ley, con respecto a sus empleados que padezcan de algún impedimento, de proveerle acomodo razonable, salvo que éste demuestre que tal acomodo razonable representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. *Íd.*, *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, *supra*, págs. 684-685.

⁷ En nuestra jurisdicción, la Ley Núm. 44 equivale al “Americans with Disabilities Act”, *infra*, en la esfera federal y la misma ha sido enmendada con el fin de atemperar la legislación estatal con el estatuto federal. Véase, *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 DPR 1 (1995).

⁸ 1 LPRA sec. 507a.

Por otra parte, el Art. 1 del referido estatuto, en lo pertinente, dispone:

A los efectos de esta ley los siguientes términos, tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) [...]

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

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

(c) [...]

(d) “Persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales” Significará toda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está calificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable.

Se entenderá, además, que es una persona con impedimentos bajo la protección de esta ley, toda aquella persona cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades principales del diario vivir; que la persona tenga un historial previo de esa condición o se le considere como que tiene dicho impedimento aún cuando no lo tiene. [...].

(e) “Persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales calificadas” Significará una persona con impedimento quien, con o sin acomodo razonable está capacitada para desempeñar las tareas esenciales de una ocupación en el empleo que mantiene, retiene o solicita, y pueda e interesa participar en todas las actividades de naturaleza económica y cívico-social del quehacer diario.

Para los propósitos de esta ley se le dará consideración al juicio del patrono en términos de qué funciones son esenciales. Si un patrono ha preparado una descripción escrita del trabajo antes de anunciar la posición tal descripción se considerará como evidencia de las funciones esenciales del trabajo.⁹

⁹ 1 LPRA sec. 501 (b), (d) y (e).

Para quedar cobijado por la Ley Núm. 44, y que el patrono esté obligado a brindar acomodo razonable, el empleado tendrá que demostrar: (1) que es una persona con impedimento según lo define la ley, y (2) que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable. *García v. Darex P.R. Inc.*, 148 DPR 364 (1999). Una condición física, mental o sensorial se considera un impedimento cuando dicha condición obstaculiza o limita sustancialmente una actividad importante de la vida. Por lo tanto, para que un empleado se encuentre cobijado bajo la Ley Núm. 44, *supra*, éste debe verse limitado en su desempeño laboral como consecuencia de su impedimento. De manera que, ante tal situación, una vez un empleado formalmente presente una solicitud de acomodo razonable, el patrono está obligado a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta posible conceder el remedio solicitado y la forma en que éste puede concederse. A Acevedo Colom, Legislación del Trabajo Comentada, 7ma ed., 2001, págs. 285-286, según citado en *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742 (2008).

Por último, dada la equivalencia de la Ley Núm. 44, *supra*, con la “Americans with Disabilities Act”, (Ley ADA), resulta importante mencionar que, para prevalecer en una reclamación al amparo del referido estatuto federal, el querellante deberá probar: (1) que es una persona con impedimento, según dicho término es definido por el estatuto; (2) que puede realizar las funciones esenciales de su puesto, con o sin acomodo razonable, y (3) que el patrono tomó una acción adversa en su contra por razón de su impedimento. *Jacques v. Clean-Up Group, Inc.*, 96 F.3d 506, 511 (1er Cir., 1996). Además, la determinación de qué constituye un impedimento, conforme se define dicho término en ambos

estatutos, se efectúa caso a caso y evaluando la totalidad de las circunstancias. *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471, 483 (1999).

-C-

Por otra parte, en nuestra jurisdicción las acciones por represalias se rigen por la Ley Núm. 115-1991, conocida como Ley de Represalias, (Ley Núm. 115). El referido estatuto fue aprobado con el objetivo de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en su contra por éstos ofrecer algún testimonio o información, sea de forma verbal o de forma escrita, ente un foro administrativo, legislativo o judicial en Puerto Rico. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-136 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 765 (2011). Además, mediante la Ley Núm. 169-2014, se enmendó la ley de represalias para incluir y proteger las expresiones de los empleados en los procedimientos de la empresa o ante una persona en una posición de autoridad en la empresa, siempre que dicha expresión no sea difamatoria ni divulgue información privilegiada de la empresa. En lo pertinente, la referida ley establece:

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, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Art. 2, Ley Núm. 115, 29 LPRA sec. 194a (a).

A su vez, la Ley Núm. 115 prescribe el procedimiento para instar una acción por violación a sus disposiciones y los requisitos

probatorios para que esta subsista. Sobre esto último, el Art. 2 (c) dispone:

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.¹⁰

En atención a ello, el Tribunal Supremo ha establecido que “[p]ara tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria, el empleado tendrá que probar lo siguiente: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005). Se debe notar que la ley crea una presunción *juris tantum* de violación a favor del querellante, al disponer que éste establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra en el empleo. *Íd.*

-III-

De umbral, toda vez que en el presente recurso se cuestiona la procedencia de una solicitud de sentencia sumaria, nos compete determinar si las partes cumplieron con las formalidades que impone la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*. Examinadas las mociones de sentencia sumaria y su oposición, no observamos incumplimiento con los requisitos de forma que exige la Regla 36. 3 de las de Procedimiento Civil, *supra*. Corresponde

¹⁰ 29 LPRA sec. 194a (c).

auscultar entonces si, en efecto, no hay hechos medulares en controversia y el TPI aplicó certeramente el Derecho.

El señor Huertas Cintrón sostiene que incidió el TPI al adjudicar el caso de epígrafe mediante sentencia sumaria y ordenar la desestimación de la querrela, pues existen hechos materiales en controversia. Específicamente, adujo que el foro primario erró al concluir que el apelante no había sufrido ningún tipo de acción adversa por razón de su impedimento, puesto que la parte apelada le había concedido todos los acomodos solicitados. De igual forma, argumenta que se equivocó el foro primario al concluir que la acción de la parte apelada de no asignarle horas extra al apelante se sustentaba en las solicitudes de acomodo razonable que éste había presentado y no en represalias. Además, aduce que el TPI incidió al no evaluar la causa de acción sobre ambiente hostil del apelante, no empece a que éste presentó prueba de los comentarios discriminatorios y en represalia realizados por sus supervisores, así como de las acciones de no proveerle varios acomodos y no asignarlo a trabajar horas extra, afectaron negativamente tanto las condiciones de trabajo del Sr. Huertas Cintrón, como su condición emocional.

Contrario a lo planteado por la parte apelante, evaluados los mismos documentos que estuvieron bajo la consideración del TPI, concluimos que las determinaciones de hechos que realizó el foro *a quo* están sustentadas en la prueba presentada, de los cuales cabe concluir que no quedan hechos en controversia que dilucidar en vista plenaria. Consecuentemente, según adelantamos en la exposición de Derecho, al instar una reclamación al amparo de la Ley Núm. 44 es necesario presentar prueba que establezca cómo la condición médica aducida afecta sustancialmente una o varias actividades importantes de la vida. Esto pues, solo cuando se establece la existencia de un impedimento, es que procede la

solicitud de acomodo razonable y, a su vez, únicamente ante la negativa del patrono de proveer el acomodo solicitado injustificadamente, es que cabe hablar de una violación a la Ley Núm. 44, *supra*.

Sin embargo, no apreciamos que la prueba lograra tal objetivo, es decir, como acertadamente concluyó el TPI, no quedó demostrada la existencia de una acción adversa desplegada por el patrono-apelado y constitutiva de discrimen por impedimento, que alega el apelante haber sufrido. La parte apelante continúa laborando para Méndez & Co. bajo las mismas circunstancias y condiciones desde antes que desarrollara su impedimento, en su puesto de Operador de Montacargas y su salario no ha sido afectado. Tampoco se le ha impuesto alguna medida disciplinaria o ha sido amonestado, por razón de algún incumplimiento con sus deberes y responsabilidades, cuyo incumplimiento responda a su impedimento. *A contrario sensu*, lo que sí surge de los documentos sometidos en apoyo a solicitud de sentencia sumaria, es que la parte apelada le concedió al apelante, oportunamente, el acomodo razonable solicitado.

Por otro lado, en cuanto al argumento sobre la negativa de la parte apelada de asignarle al apelante horas extras, en represalia por éste haber participado, tanto indirecta como directamente, en procedimientos administrativos motivados por alegados actos discriminatorios de Méndez & Co., tampoco se sostiene. Según se desprende del expediente, el trabajar hora extra requiere la realización de unas labores específicas, cuyas labores corresponden a tareas que el apelante solicitó no realizar a través de su solicitud de acomodo razonable. Dicho de otro modo, si la parte apelada le concede lo solicitado, estaría simultáneamente ignorando el acomodo y con ello, violentando *de facto* las disposiciones de la Ley Núm. 44, *supra*. De manera que, no cabe

hablar de discrimen por razón de impedimento, cuando la razón por la cual el apelante fue excluido de la realización de una tarea específica, en el caso de autos la asignación de trabajar horas extras, responde exclusivamente a los parámetros del acomodo razonable solicitado por éste. El apelante no ha puesto a este Tribunal en posición de concluir que existe un motivo distinto al anterior.

Por último, en lo concerniente a la reclamación bajo la Ley de Represalias, los hechos incontrovertidos demuestran que el Sr. Huertas Cintrón, sí participó en una de las actividades protegidas por el estatuto. No obstante, si bien es cierto lo anterior, también es cierto que tras su participación el apelante no fue despedido. A su vez, la parte apelante tampoco demostró haber sido amenazado o discriminado como consecuencia de la participación aludida. En otras palabras, no surge de los documentos que el apelante haya sido objeto de alguna acción adversa, éste no fue despedido, sus condiciones de empleo no fueron alteradas más allá de lo solicitado por el propio Sr. Huertas Cintrón, no fue amonestado ni se le impuso medida disciplinaria de clase alguna. Aun reconociendo que el Sr. Huertas Cintrón padece de un impedimento físico y que presentó una solicitud de acomodo razonable basada en el mismo, incuestionablemente, el acomodo o remido solicitado fue concedido por la parte apelada con prontitud. Habida cuenta de ello, el patrono del apelante cumplió con los deberes y obligaciones que le impone la Ley Núm. 44, por lo que las acciones y omisiones desplegadas corresponden a lo anterior y a represalias.

A tenor con todo lo antes expuesto, no tenemos que entrar a discutir el tercer señalamiento de error. Es decir, en el caso de autos no se cumplen los requisitos para la procedencia de una reclamación bajo la Ley Núm. 44, *supra*, ni para una causa de acción al amparo de la Ley de Represalias, Ley Núm. 115, *supra*.

Entiéndase, no se ha demostrado la existencia de una acción adversa, tampoco un caso *prima facie* de represalias, mucho menos de discrimen por impedimento. En definitiva, no se cometieron los errores señalados, coincidimos con el resultado alcanzado por el TPI al evaluar la petición de sentencia sumaria presentada por la parte apelada.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón.

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