

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

ZULMA RODRÍGUEZ  
COSTA  
APELANTE

V.

PUERTO RICO  
TELEPHONE CO., h/c/c  
CLARO  
APELADO

KLAN202200383

*Apelación*  
Procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Ponce

CIVIL NÚM.:  
PO2021CV00324  
SALA: 602

SOBRE:  
RECLAMACIÓN LABORAL  
AL AMPARO DE LA LEY  
NÚM. 44 DE 1985 Y  
TRAMITADA BAJO EL  
PROCEDIMIENTO  
SUMARIO DE LA LEY  
NÚM. 2 DE 1961,  
SEGÚN ENMENDADA

Panel integrado por su presidenta la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz.

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente.

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de julio de 2022.

Comparece ante esta Curia la Sra. Zulma Rodríguez Costa (apelante) y nos solicita que revoquemos una *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (TPI o foro apelado). Mediante el referido dictamen, declaró *ha lugar* una moción de sentencia sumaria presentada por *Puerto Rico Telephone Co., Inc. h/n/c Claro (PRTC)* y en consecuencia desestimó la querrela presentada por la parte apelante.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, *confirmamos* la sentencia apelada.

-I-

A continuación, resumimos los hechos y el trámite procesal pertinente al caso de marras.

El 12 de febrero de 2021, la apelante presentó una querrela sobre la Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985,

según enmendada, conocida como la *Ley que prohíbe el discrimen contra las personas con impedimentos* (Ley Núm. 44),<sup>1</sup> al amparo del procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2 del 12 de octubre de 1961,<sup>2</sup> según enmendada, en contra de PRTC. Alegó, que el día 24 de septiembre de 2016 sufrió una caída no relacionada con su trabajo, la cual le causó una estenosis cervical grave, y que, como consecuencia de lo anterior, fue intervenida quirúrgicamente en dos ocasiones. Adujo, que luego de que transcurriera un periodo de rehabilitación hasta el mes de julio de 2017, consideró regresar a su empleo y presentó una solicitud de acomodo razonable a la empresa para trabajar remotamente, junto con una recomendación y autorización de su médico fisiatra, el Dr. Rafael L. Oms Rivera (Dr. Oms), con las condiciones necesarias para su regreso al trabajo bajo acomodo razonable. Añadió, que tras varios asuntos, el 30 de noviembre de 2017 le informaron de la división de asuntos laborales que no era política de la empresa autorizar el trabajo remoto como remedio de acomodo razonable. Además, le entregaron copia del informe del Dr. Espina el cual dictaminaba que no estaba apta para trabajar, por lo que no se le concedió el acomodo razonable solicitado. Alegó que solicitó reconsideración de dicha determinación, y el 5 de mayo de 2018 PRTC le requirió que se presentara ante un consultor evaluador contratado por ésta para una nueva evaluación. Posteriormente recibió una carta con fecha del 8 de mayo de 2018 en la cual PRTC daba por terminada su relación como empleada. Así pues, la apelante consideró que la negación del acomodo razonable

---

<sup>1</sup> 1 LPRA sec. 501, *et seq.*

<sup>2</sup> 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

solicitado constituía un caso de discrimen en el empleo, y solicitó daños consistentes en la falta de su salario por cuatro (4) años hasta la fecha proyectada de su retiro equivalentes a \$260,000.00.

Por su parte, PRTC presentó su contestación a la querrela, en la cual negó algunas de las alegaciones de la querrela, aceptó otras, y presentó defensas afirmativas. Alegó que el 18 de octubre de 2017, la apelante presentó una solicitud de acomodo razonable junto con el *Cuestionario sobre condición médica de salud para propósitos de solicitud de acomodo razonable*, ambos documentos suscritos por el Dr. Oms, el cual indicaba que la condición de la querellante era permanente, y que ésta podía trabajar desde su casa. Añadió que, al recibir la solicitud de acomodo razonable, refirieron a la querellante al Dr. Espina para una evaluación médica y éste concluyó que la apelante no podía realizar las funciones esenciales de su puesto como analista de seguridad de información, ni podía trabajar debido a sus severas condiciones. Tras una solicitud de reconsideración, la apelante fue evaluada por segunda ocasión tanto por el Dr. Espina como por el Dr. Oms, quienes determinaron que la apelante no podía realizar las funciones de su puesto de manera segura, ni podía regresar a trabajar. Negó que la apelante hubiera sido víctima de discrimen alguno.

De otra parte, entre las defensas afirmativas presentó: (1) que las actuaciones de la PRTC, sus agentes y/o representantes fueron legítimas y/o razonables en el ejercicio de su facultad de administrar la empresa, adoptadas en el curso de los negocios y para el mejor funcionamiento de la compañía; (2) que la PRTC tiene una

política contra el discrimen por razón de impedimento y un procedimiento interno para ventilar cualquier queja que pueda surgir, y que la apelante nunca acudió al Departamento de Recursos Humanos a quejarse de discrimen; (3) que la apelante nunca fue víctima de discrimen por razón de impedimento; (4) que la apelante no era una persona cualificada con impedimento bajo la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 19596, la Ley Federal de Discrimen por Impedimentos 42 U.S.C.A. sec. 12111 et seq. (ADA) y la Ley Núm. 44; (5) que la apelante luego de accidentarse se ausentó por exceso de doce (12) meses, siendo su último día de trabajo el 23 de septiembre de 2016, y su despido el 8 de mayo de 2018; (6) al momento en que la apelante presentó su solicitud de acomodo razonable, ésta no estaba físicamente capacitada para realizar las funciones de su puesto: (7) la apelante no se reportó a trabajar ni hizo una solicitud de reinstalación dentro de los doce (12) meses provistos bajo la Ley Núm. 379 del 26 de junio de 1968, y agotó la reserva prevista.<sup>3</sup>

Posteriormente, a solicitud de la parte apelante y con la anuencia de PRTC, el TPI convirtió la reclamación al trámite ordinario.

Tras varias incidencias procesales, el 25 de octubre de 2021, PRTC presentó una solicitud de sentencia sumaria. En síntesis, sostuvo que la apelante no cualificaba para solicitar la reinstalación de su puesto, toda vez que no estaba físicamente capacitada para ocupar su posición dentro de los doce (12) meses

---

<sup>3</sup> Entendemos que el haber citado la Ley Núm. 379 del 26 de junio de 1968, fue un error y que se refería a la Ley Núm. 139 del 26 de junio de 1968, la cual cita posteriormente en su solicitud de sentencia sumaria.

provistos por la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada (Ley Núm. 139). Arguyó que no actuó en violación a la Ley Núm. 44, ya que la apelante no caía bajo la definición de un individuo cualificado, debido a que aun de otorgarse un acomodo razonable, ésta no hubiera podido realizar las funciones esenciales del puesto de Analista de Seguridad de Información. Expuso, que el único criterio utilizado al momento de determinar la terminación de la apelante fueron las evaluaciones médicas, las cuales establecían sin lugar a duda que ésta no podía trabajar.<sup>4</sup>

El 15 de diciembre de 2022, la parte apelante presentó una oposición a la solicitud de sentencia sumaria.<sup>5</sup> Arguyó que la controversia a ser resuelta era si al momento de ser despedida, ésta podía ejercer sus funciones habituales del cargo que ocupaba con el acomodo razonable de que se le permitiera trabajar desde su casa. Puntualizó, que su reemplazo ulterior con el Gobierno Federal refutaba la conclusión de la parte en torno a que ésta no podía ejercer sus funciones habituales de su cargo. Añadió, que su despido fue improcedente pues PRTC debió concederle el acomodo razonable para trabajar desde su casa en lo que completaba su rehabilitación física necesaria para regresar a sus funciones normales en las facilidades de la empresa. Alegó que su trabajo como analista de sistema de información lo efectuaba ante una computadora y el requerimiento físico se limitaba al manejo de un

---

<sup>4</sup> Propuso ciento un (101) hechos como incontrovertidos. En apoyo de lo anterior, incluyó como anejos la transcripción oral de una deposición tomada a la apelante, además de sesenta y dos (62) documentos marcados como *Exhibit* y utilizados en dicha deposición.

<sup>5</sup> Hizo la advertencia de que se reservaba el derecho de complementar la oposición una vez su perito rindiera su informe en o antes del 22 de diciembre de 2021.

teclado, puesto que sus funciones eran de carácter intelectual y su capacidad para ejecutarlo nunca estuvo comprometida o disminuida.

En torno a los hechos propuestos por PRTC como incontrovertidos, la parte apelante sostuvo que en cierta manera estaban controvertidos los hechos desde el 55 hasta el 60, 69 y 70, y alegó lo siguiente:

“Los hechos aquí objetados se refieren y reseñan la intervención de los peritos de la parte querellada que examinaron a la querellante y emitieron una opinión pericial. Por ello, en principio no tenemos objeción ni interés en controvertir lo allí expresado, siempre y cuando se entienda que cuando aceptamos una alegación que reseña la opinión del perito no implica, en manera alguna, que estamos aceptando como veraz y correcta la conclusión de dicho perito. Aceptamos el hecho de que la emitió luego del examen efectuado, pero en manera alguna estipulamos su corrección y su validez puesto que la posición de la parte querellante es que **las opiniones de los peritos de la parte querellada están prejuiciadas, parcializadas y, por ello, son de muy poco valor persuasivo y probatorio sobre las condiciones en las cuales se encontraba la querellante al momento de sus respectivos exámenes.**

Con esa aclaración medular en cuanto al significado de aceptar los alegados hechos incontrovertidos relacionados con las opiniones de sus peritos, **se aceptan como ciertos los 101 hechos incontrovertidos que presenta la parte querellada en su moción de solicitud de sentencia sumaria.**” (Énfasis nuestro.)

Arguyó que era una impedida cualificada según las definiciones de la Ley Núm. 44, puesto que sufría un impedimento temporal de naturaleza motora, pero que no afectaba su cualificación para llevar a cabo las funciones básicas de su empleo con o sin acomodo razonable. Añadió, que al haber contestado en su deposición que no era una persona impedida correspondía a que esa era su opinión sobre sus condiciones físicas que se justificaba por el hecho de que su incapacidad fue temporal, y por ello, solicitó el acomodo razonable

a su patrono, y que el hecho de que actualmente no se considera impedida no implicaba que no lo estuvo cuando solicitó el acomodo razonable.

En torno al argumento de PRTC basado en la Ley Núm. 139, en síntesis sostuvo, que aunque solicitó el acomodo razonable transcurrido más de un año desde la ocurrencia del accidente, su puesto de trabajo como analista de sistema de información estaba disponible. Añadió, que PRTC acogió la solicitud y la tramitó de acuerdo con la práctica de acomodo razonable de la empresa denominada *Práctica núm. RH-010-A*.

De otra parte, alega que las opiniones de los peritos de PRTC no eran correctas debido a que refutaban la realidad fáctica de que ésta: (1) fue contratada al mes de haber sido despedida por la firma *M&M Consulting* como perito en seguridad cibernética para un cliente de dicha firma en particular; (2) en el mes de octubre de 2018 trabajó para la firma de contadores públicos autorizados LTG como auditora de tecnología y consultora en seguridad; (3) posteriormente trabajó en el Censo Federal en calidad de "*PS Enumerator*".<sup>6</sup>

Posteriormente, presentó una moción suplementaria de oposición a la solicitud de sentencia sumaria. Hizo constar que había contratado al Dr. Boris Rojas quien rindió un informe, el cual anejó al escrito. Hizo constar que el Dr. Boris Rojas concluyó que la capacidad funcional mental e intelectual de la apelante se había mantenido intacta desde el año 2017 hasta el presente. Opinó, que el impedimento físico detectado por los peritos de PRTC en las evaluaciones funcionales que

---

<sup>6</sup> Anejó a su oposición, la forma RH-010-A sobre acomodo razonable de la empresa, y una hoja que indica *Informe del Médico*, firmada por el Dr. Oms.

llevaron a cabo no la incapacitaban ni la descualificaban para llevar a cabo su actividad mental e intelectual como especialista en seguridad cibernética de manera efectiva, confiable y segura en su función esencial de monitorear cualquier ataque e instrucción a las redes y sistemas informáticos de cualquier organización, empresa o compañía. Arguyó, que había conflicto entre la prueba pericial de las partes que impedía la adjudicación del caso de forma sumaria.

El 25 de marzo de 2022, el TPI dictó la sentencia apelada. Surge de la sentencia, que el foro apelado incorporó los ciento un (101) hechos propuestos por PRTC como incontrovertidos, y añadió el hecho ciento dos (102) el cual recoge una conclusión del Dr. Rojas en su informe del 22 de enero de 2022.<sup>7</sup> En síntesis, determinó que PRTC cumplió con su deber de evaluar la petición de acomodo razonable, mediante las evaluaciones y opiniones médicas sobre las cuales fundamentó su decisión de negar el acomodo razonable solicitado. Añadió, que dichas evaluaciones concluían que la querellante no estaba capacitada para realizar las funciones esenciales de su puesto, por lo que no existió discriminación alguna. En consecuencia, declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria, y desestimó la querrela.

Insatisfecha, la parte apelante solicitó reconsideración, la cual fue declarada *no ha lugar*.

Inconforme, la apelante acude ante nos mediante recurso de apelación y alega que el TPI cometió el siguiente error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al resolver la controversia

---

<sup>7</sup> Específicamente, las páginas 11 y 12 del *Informe evaluación médica independiente*.



planteada en este caso de manera sumaria, sin concederle la oportunidad a la parte querellante-apelante de presentar su prueba ante éste para que la dirimiera y adjudicara apropiadamente.

**-II-**

**A.**

Las Reglas de Procedimiento Civil de 2009 fueron concebidas para asegurar "...una solución justa, rápida y económica de todo procedimiento".<sup>8</sup> El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado en varias ocasiones que 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. 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.<sup>9</sup>

En atención a ello, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil provee para que la parte contra la que se haya presentado una reclamación pueda "presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes..."<sup>10</sup>

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil literalmente establece:

Una parte contra la cual se haya formulado una reclamación podrá, a partir de la fecha en que fue emplazada pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción

<sup>8</sup> Regla 1 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.1.

<sup>9</sup> *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E.*, 192 DPR 7, 26-27 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010).

<sup>10</sup> 32 LPRA Ap. V, R. 36.2; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 432

fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que le tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone los requisitos con los que debe cumplir una moción de sentencia sumaria y su oposición. El promovente de que se dicte sentencia sumaria debe demostrar que: (1) la vista es innecesaria; (2) el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar algún hecho esencial; y (3) que procede como cuestión de derecho. Cualquier duda acerca de la existencia de una controversia sobre los hechos medulares del caso deberá resolverse contra la parte que la solicita.<sup>11</sup>

La parte promovida deberá presentar contradecaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por el promovente.<sup>12</sup> La parte que se opone no podrá descansar en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones y cruzarse de brazos, sino que estará obligada a contestar de forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente. De no hacerlo se dictará sentencia sumaria en su contra, si procede.<sup>13</sup>

La contestación a la moción de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos

---

<sup>11</sup> Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico: Derecho Procesal Civil*, 5ta. ed., San Juan, Lexisnexis, 2010, sec. 2615, pág. 277.

<sup>12</sup> *Luan Invest Corp v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000), *Tello Rivera v. Eastern Airlines*, 119 DPR 83, 87 (1987).

<sup>13</sup> Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil del 2009, *supra*; véase además *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526 (2007); *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, *supra*, y *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico*, 178 DPR 200 (210).

según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente.<sup>14</sup>

Las controversias en cuanto a hechos materiales tienen que ser reales; "cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de Sentencia Sumaria".<sup>15</sup> Si se plantea una duda en cuanto a un hecho material, la misma "debe ser de tal naturaleza que permita 'concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes'".<sup>16</sup>

Nuestro Máximo Foro ha expresado que el ordenamiento procesal exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos aquellos que considera que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible.<sup>17</sup> Cuando la parte opositora incumpla con las directrices de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, el tribunal podrá no tomar en consideración la presunta impugnación de los hechos materiales que ofrece el promovente de la sentencia sumaria.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Regla 36.3 (b)(2) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*; *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo, supra*.

<sup>15</sup> *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100,110 (2015).

<sup>16</sup> *Id.* Véase, además, *Ramos Pérez v. Univision, supra*, págs. 213-214.

<sup>17</sup> *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo, supra*.

<sup>18</sup> *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 111.

De no existir controversia en cuanto a los hechos materiales que motivaron el pleito, el tribunal podrá dictar sentencia sumariamente a favor de la parte que la solicita sin la necesidad de celebrar un juicio, pues solo restaría aplicar el derecho a los hechos no controvertidos.<sup>19</sup> Empero, el tribunal únicamente dictará Sentencia Sumaria a favor de una parte si el derecho aplicable así lo justifica.<sup>20</sup>

El Tribunal Supremo ha expresado que no es aconsejable dictar sentencia sumaria en casos cuyas controversias versan esencialmente sobre asuntos de credibilidad o envuelven aspectos subjetivos, como lo es la intención, propósitos mentales o negligencia.<sup>21</sup> A pesar de ello, en los casos donde existen elementos subjetivos o de intención, nada impide que se utilice el mecanismo de sentencia sumaria "cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales".<sup>22</sup> Por ende, el mecanismo de sentencia sumaria no queda excluido de algún tipo de pleito en particular.<sup>23</sup>

En *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, nuestro Máximo Foro estableció el estándar para la revisión en el Tribunal de Apelaciones de una denegatoria o concesión de moción de sentencia sumaria.

---

<sup>19</sup> *Id.*; *Const. José Carro v. Mun. Dorado, supra*, pág. 128; *Mejías et al. v. Carrasquillo et al., supra*, pág. 299; *Abrams Rivera v. E.L.A., supra*, pág. 932; *Quest Diagnostics v. Mun. de San Juan*, 175 DPR 994, 1003 (2009).

<sup>20</sup> Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, págs. 15-16.

<sup>21</sup> *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 219. Véase además *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

<sup>22</sup> *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 219.

<sup>23</sup> *Id.*, Véase *Soto v. Hotel Caribe Hilton, supra*, pág. 301 y *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 112 (2015).

De acuerdo con dicho estándar, el Foro Apelativo Intermedio:

- 1) Se encuentra en la misma posición que el TPI al momento de revisar solicitudes de Sentencia Sumaria, por lo que la revisión es de novo. No obstante, está limitado a la prueba que se presentó en el TPI. El Tribunal de Apelaciones no puede adjudicar hechos que estén en controversia. Deberá examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria ante el TPI, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.
- 2) Tiene que verificar que las partes hayan cumplido con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009 tanto en la Moción de Sentencia Sumaria como en la Oposición.
- 3) Debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación se puede hacer en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.
- 4) De encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el TA procederá entonces a revisar de novo si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

**B.**

La Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 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.<sup>24</sup>

La referida Ley Núm. 44 fue enmendada mediante la aprobación de la Ley Núm. 105 de 20 de diciembre de 1991 con el propósito de atemperar nuestro estatuto con la Ley Pública Federal de 26 de julio de 1990, 29 USCA secs. 706 y ss., conocida comúnmente como ADA. Esta enmienda introdujo la obligación de todo patrono de proveerle acomodo razonable en el lugar de trabajo, a las personas con impedimentos.<sup>25</sup>

El acomodo razonable puede incluir, el proveer facilidades accesibles y disponibles para personas con impedimentos, rediseño del trabajo, modificación de horario de trabajo, reasignar a una posición vacante, y aquellos otros acomodados similares para personas con impedimentos.<sup>26</sup> La responsabilidad de tomar dicha acción afirmativa es de tal envergadura que solo se exige a un patrono de su cumplimiento en casos en que el acomodo requerido resulte en un esfuerzo económico extremadamente oneroso.<sup>27</sup>

El Art. 1 de la Ley Núm. 44, define algunos términos contenidos en la misma. A continuación, exponemos el significado de los siguientes términos:

“(b) **Acomodo razonable**- significará el ajuste lógico adecuado o razonable que permite

<sup>24</sup> 1 LPRA sec. 501 et seq.; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, 175 DPR 668 (2009).

<sup>25</sup> *García v. Darex P.R. Inc.*, 148 DPR 364, (1999).

<sup>26</sup> 42 U.S.C. § 12111(9) (A) y (B). The term "reasonable accommodation" includes:

A)making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities and, B)job restructuring, part-time or modified work schedules, reassignment to a vacant position, acquisition or modification of equipments or devices, appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials or policies, the provision of qualified readers or interpreters, and other similar accommodations for individuals with disabilities"

<sup>27</sup> *Guardiola Álvarez v. Depto. De la Familia*, supra.

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

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

(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 cualificada 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 este capítulo, 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 aun cuando no lo tiene.

Para los propósitos de este capítulo se considerará como impedimento sensorial aquel que afecte sustancialmente, la audición, visión, tacto, olfato y el habla."<sup>28</sup>

[...]

El Art. 5 de la Ley Núm. 44, prohíbe que tanto las instituciones públicas como las empresas privadas

---

<sup>28</sup> 1 LPRA sec. 501.

ejerzan, pongan en vigor o usen procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo por razón de impedimentos físicos, mentales o sensoriales por el mero hecho del tal impedimento. La prohibición incluye desde la etapa de reclutamiento hasta la compensación, los beneficios marginales y las facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo.<sup>29</sup>

Un empleado que alegue estar cobijado por la Ley Núm. 44, para que su patrono esté obligado a brindarle acomodo razonable según dispone la referida ley, 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.<sup>30</sup>

Una vez, el empleado ha formalizado una solicitud de acomodo razonable, el patrono viene obligado a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta posible conceder el remedio solicitado y la forma en que puede concederse el mismo. La petición de acomodo razonable no requiere que sea por escrito o cualquier otra forma en especial, basta que el patrono advenga en conocimiento de la necesidad del empleado de un acomodo razonable.<sup>31</sup>

La única excepción por la cual un patrono no está obligado bajo la Ley ADA y la Ley Núm. 44 a realizar un acomodo razonable, es si el mismo le representa un

---

<sup>29</sup> 1 LPRA sec. 505.

<sup>30</sup> *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 74 (2008); *García v. Darex P.R.*, *supra*.

<sup>31</sup> *Morales Bengochea v. Banco Popular*, *supra.*, citando; A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo comentada*, págs.285-286 7ma Edición, 2007.



esfuerzo extremadamente oneroso ("*undue hardship*").<sup>32</sup> No obstante, la evaluación sobre, si el acomodo razonable constituye un esfuerzo extremadamente oneroso, descansa principalmente en la naturaleza y costo del acomodo necesario, los recursos financieros de la entidad, el número de empleados, y el efecto de los gastos y recursos o el impacto en las operaciones de las facilidades.<sup>33</sup>

Se requiere que la Ley Núm. 44 sea interpretada de la "forma más beneficiosa para las personas con impedimentos, por lo que el Art. 14 de la susodicha ley dispone que todas las ramas gubernamentales y las personas naturales o jurídicas, al interpretar esta legislación, deben utilizar una interpretación liberal y no restrictiva. Se precluye la utilización, como precedente reductor del alcance de los derechos de las personas con impedimentos, de toda decisión de un tribunal o una agencia administrativa federal que interprete o haya interpretado de una manera restrictiva

---

<sup>32</sup> 42 U.S.C. 12111 § 12111 (10) (A); 1 LPRC sec. 507a, respectivamente.

<sup>33</sup> 42 U.S.C. sec.12111 (10) (B):

(10) Undue hardship

(A) In general

The term "undue hardship" means an action requiring significant difficulty or expense, when considered in light of the factors set forth in subparagraph (B).

(B) Factors to be considered

In determining whether an accommodation would impose an undue hardship on a covered entity, factors to be considered include -

(i) the nature and cost of the accommodation needed under this chapter;

(ii) the overall financial resources of the facility or facilities involved in the provision of the reasonable accommodation; the number of persons employed at such facility; the effect on expenses and resources, or the impact otherwise of such accommodation upon the operation of the facility;

(iii) the overall financial resources of the covered entity; the overall size of the business of a covered entity with respect to the number of its employees; the number, type, and location of its facilities; and

(iv) the type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure, and functions of the workforce of such entity; the geographic separateness, administrative, or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity.

y contra los intereses de las personas con impedimentos la Ley Pública Federal de 26 de julio de 1990, conocida como *The Americans with Disabilities Act*".<sup>34</sup>

Por otra parte, el empleado demandante deberá presentar suficiente evidencia que demuestre lo siguiente: (a) que es una persona incapacitada según definido en la Ley ADA o la Ley Núm. 44; (b) que podía llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable; y (c) que aun conociendo el patrono de la incapacidad de la parte demandante, éste no hizo un esfuerzo razonable para proveer el acomodo solicitado.<sup>35</sup>

**El demandante tiene el peso de la prueba para demostrar que solicitó el acomodo razonable de forma precisa o suficiente.** La solicitud deberá ser: (1) suficientemente directa y específica y (2) deberá explicar cómo el acomodo solicitado está relacionado con la incapacidad.<sup>36</sup>

Además, el demandante deberá probar que el acomodo solicitado es razonable, que le permitirá llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto, y que es viable que el patrono lo conceda. Si el demandante cumple con probar lo antes mencionado, el demandado deberá probar que el acomodo es una petición excesivamente onerosa.<sup>37</sup>

### C.

El derecho de todo trabajador a la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo se encuentra consagrado en la sección

---

<sup>34</sup> 1 LPRA sec. 511a.

<sup>35</sup> *EEOC v. Kohl's Dept. Stores, Inc.*, 774 F 3d 127 (2014); *Freadman v. Metro. Prop. and Cas. Inc. Co.*, 484 F .3d 91, 102(1<sup>st</sup> Cir.2007).

<sup>36</sup> *Freadman v. Metro. Prop. and Cas. Inc. Co.*, *supra*.

<sup>37</sup> *Id.*

16 del Artículo II de nuestra Constitución.<sup>38</sup> A dichos efectos se aprobó la Ley 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRA sec. 201 *et seq.*, la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (Ley Núm. 139), mejor conocida como SINOT. Esta ley establece un plan de beneficios por incapacidad temporera para sustituir la pérdida de salarios como consecuencia de incapacidad debido a enfermedad o a un accidente que no esté relacionado con el empleo.

En cuanto a la reserva de empleo y la obligación de reinstalación, en los casos de incapacidad, conforme a la Sección 203(q) de la Ley Núm. 139, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo sujeto a lo siguiente:

(1) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, **y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad** o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha de la incapacidad;

(2) que el trabajador esté mental y **físicamente capacitado** para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición, y

(3) que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición. (Énfasis nuestro.)

[...]

---

<sup>38</sup> Const. PR, Art II., § 16.

En torno el periodo de reserva de empleo y la obligación de reinstalación, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 180 DPR 463 (2011), sostuvo:

"El objetivo de la reserva de empleo bajo SINOT es "garantizar al obrero que se incapacita temporalmente debido a una enfermedad o accidente no ocupacional, no sólo tranquilidad de espíritu y el sustento de él y de su familia por un tiempo determinado, sino el derecho a ser reinstalado". Aunque el trabajador esté inhabilitado para realizar sus funciones, la relación obrero-patronal sigue intacta mientras dure el periodo de reserva. Esta reserva de doce (12) meses comienza a transcurrir a partir del momento en que el obrero se inhabilite para trabajar y **se trata de un plazo de caducidad**. Además, como estatuto reparador, estamos obligados a interpretarlo liberalmente a favor del trabajador. (Subrayado en el original y énfasis nuestro.)

Así también, el TSPR en el referido caso advirtió:

"... no será justificación para despedir a un empleado durante el periodo de reserva el que éste no haya cumplido o que se prevea que no podrá cumplir con los requisitos de la reinstalación. De ser éste el caso, el patrono tendrá que esperar a que se extinga el período de reserva, salvo que exista justa causa bajo la Ley 80 para el despido."

-III-

La parte apelante sostiene que erró el TPI al haber resuelto la controversia ante su consideración de manera sumaria sin concederle la oportunidad de presentar su prueba ante éste para que la dirimiera y adjudicara apropiadamente. Veamos.

PRTC presentó una solicitud de sentencia sumaria en la cual, en síntesis, solicitó la desestimación de la querrela debido a que el despido de la apelante no fue por discrimen por razón de impedimento, sino como consecuencia de que ésta estaba impedida de realizar las funciones esenciales de su puesto, con o sin acomodo razonable, según surgía de dos (2) evaluaciones médicas.

Así también, alegó que la apelante solicitó la reinstalación a su puesto habiendo transcurrido el término de doce (12) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad, que establece la Ley Núm. 139. Incluyó ciento un (101) hechos como incontrovertidos y sesenta y dos (62) documentos en apoyo de sus alegaciones.<sup>39</sup>

Por su parte, la apelante presentó una oposición a la solicitud de sentencia sumaria en la cual hizo constar que no tenía interés en controvertir los hechos presentados por PRTC, por lo cual los aceptaba como ciertos, siempre y cuando se entendiera que cuando aceptaban una alegación que reseñaba la opinión de un perito, no implicaba que aceptaba como veraz y correcta la conclusión de dicho perito. Especificó, que dichas conclusiones estaban prejuiciadas y parcializadas y que eran de poco valor persuasivo y probatorio sobre las condiciones en las cuales se encontraba al momento de que le fueran realizadas las pruebas.

Surge del referido escrito que la apelante aceptó que solicitó el acomodo razonable transcurrido más de un (1) año desde la ocurrencia del accidente, no obstante alega que dicho hecho no tiene relevancia ni consecuencia pues el patrono acogió la misma.

De otra parte, sostuvo que las opiniones de los peritos de PRTC no eran correctas pues al mes de haber sido despedida fue contratada como perito en seguridad cibernética, posteriormente como auditora de tecnología y consultora en seguridad, y luego como *PS Enumerator* con el Censo Federal.

---

<sup>39</sup> Hacemos constar que la solicitud de sentencia sumaria cumplió con todos los requisitos establecidos en la Regla 36 de las de Procedimiento Civil.

La apelante anejó a su moción un Informe médico que consta de una hoja,<sup>40</sup> cumplimentada por el Dr. Oms, y la Práctica RH-010-A sobre *Acomodo Razonable*.

Más adelante, la apelante presentó una moción suplementaria de oposición a la solicitud de sentencia sumaria a la cual anejó un informe rendido el día 19 de enero de 2022, por el Dr. Boris Rojas, el cual alegó que contradecía las opiniones de los peritos contratados por PRTC.

Tras un análisis minucioso del expediente ante nuestra consideración, a la luz del derecho aplicable, es forzoso concluir que el error señalado no fue cometido. Veamos.

En lo pertinente, conforme al derecho antes citado, la Ley Núm. 139, sección 203 (q) (1) establece que el patrono está obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo sujeto a que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad. Dicho término es de caducidad. Añade, que el trabajador tiene que estar mental **y físicamente capacitado** para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite ser reinstalado.<sup>41</sup>

Es un hecho incontrovertido, además de que fue aceptado por la apelante, que ésta presentó la solicitud de acomodo razonable el día 18 de octubre de 2017. El

---

<sup>40</sup> Surge de la misma que los síntomas de la apelante eran debilidad de brazos y piernas parcial.

<sup>41</sup> 11 LPRA sec. 203(q) (2).

último día que la apelante trabajó para PRTC fue el 23 de septiembre de 2016, por lo que la solicitud de ser reinstalada en su puesto fue realizada transcurrido más de un año desde que sufrió la caída que provocó que tuviera que ausentarse de su trabajo. Es decir, habiéndose agotado el término establecido en la Ley Núm. 139 sobre el beneficio de reserva de empleo.

De otra parte, es un hecho incontrovertido que como consecuencia de la solicitud de acomodo razonable, PRTC refirió a la apelante a una evaluación con el Dr. Espina, director de *Forensic Capacity Evaluation Center*. Surge del informe con fecha del 1 de noviembre de 2017, que éste evaluó a la apelante con el fin de determinar la habilidad de ésta para llevar a cabo sus funciones como analista de seguridad. En lo pertinente, el Dr. Espina concluyó:

[...]

"Mrs. Rodríguez did not complete all test activities. She demonstrated a consistent effort throughout this evaluation as evidenced by the data output as applied to her repeated measure test activities. According to the Dictionary of Occupational Titles, U.S. Department of Labor, 1991, and accompanying physical exertion demand levels. As per review of Mrs. Rodríguez Physical Job Demand and comparing it with today FCE results, it's demonstrated that Mrs. Rodríguez did not qualify the essential duties of the Job: **CLARO/Security Analyst/Central Office.**"

[...]

"At this moment, Mrs. Rodríguez cannot function independently in the competitive labor market, lacking the functional tolerance to perform safely within a prescribed work setting. Currently, her functional impairment is of such severity that precludes her from working. **Mrs. Rodríguez functional prognosis is poor.**" (Énfasis en el original.)

Al estar insatisfecha con la determinación, la apelante solicitó una reconsideración para que le

realizaran una nueva evaluación. Así pues, el 5 de marzo de 2018, el Dr. Oms y el Dr. Colón evaluaron a la apelante y emitieron un informe sobre la capacidad funcional de la apelante. La recomendación de los facultativos establecía lo siguiente:

"Based on the objective findings of the Functional Capacity Evaluation completed on March 5, 2018, revealed that she is unable to safely and dependably resume the usual and customary duties of an Information Security and Risk Analyst with Claro. In addition, Ms. Rodriguez is unable to return to work under the "any occupation" definition of disability. Due to consistently demonstrated performance throughout the evaluation she does not appear to be appropriate for returning to competitive employment."

[...]

Conforme a los informes antes referidos, la apelante no estaba físicamente capacitada para realizar las funciones esenciales de su puesto con o sin la concesión de un acomodo razonable. Por tanto, la determinación de PRTC de despedir a la apelante, contrario a lo alegado por ésta, fue tras tener ante su consideración la solicitud de acomodo razonable y dos (2) evaluaciones médicas que establecían que ésta no podía realizar sus funciones, con o sin acomodo razonable. Precisamente esos fueron los fundamentos expresados por PRTC para la terminación de la relación de empleo: (1) que había agotado los "*beneficios de reserva de empleo dispuestos bajo Ley SINOT*"; y (2) que surgía de las dos evaluaciones médicas que ésta no podía realizar sus funciones de analista de seguridad de información.

Es menester señalar, que el informe presentado por la apelante para contradecir las dos evaluaciones utilizadas por PRTC para determinar su despido fue el



resultado de una evaluación realizada el 19 de enero de 2022. El Dr. Boris Rojas opinó:

- Que los resultados de capacidad funcional física en el 2017, al igual que los hallazgos de capacidad física funcional en el 2018 realizados en la apelante reflejaron las habilidades físicas en ese momento histórico.
- Luego de esas fechas, la Sra. Zulma Rodríguez Costa continuó por cuenta propia mejorando esa parte física funcional.
- Que la mejoría en la capacidad física funcional en este caso en estos últimos 3 años fue comprobada por los hallazgos en su examen neurológico.
- La mejoría médica máxima en la Sra. Zulma Rodríguez Costa no había llegado a ese punto máximo para el 2017 ni para el 2018. Esto afectó negativamente los resultados de dichas pruebas de capacidad física funcional en el 2017 y 2018 lo cual le resta validez a sus opiniones ya que la señora Rodríguez Costa no había tenido el beneficio de estar en el punto máximo de mejoría médica.
- El impedimento funcional físico detectado en las pruebas realizadas por éstos para nada la descualifica mental e intelectualmente para ejercer como especialista en seguridad cibernética y llevar a cabo de forma efectiva, confiable la función esencial de monitorear cualquier ataque e intrusión a las redes y sistemas informáticos..

Lo concluido por el Dr. Boris Rojas, no contradijo lo establecido en los informes de evaluación que tuvo ante sí PRTC al momento de tomar la determinación de despedir a la apelante. Tal y como concluyó el TPI, dichas determinaciones confirman que en el momento en que la apelante fue evaluada, ésta no estaba capacitada para ejercer las funciones esenciales de su puesto, que ciertamente, no se limitan a mover sus dedos en el teclado. La determinación del Dr. Rojas en torno a que la capacidad funcional mental e intelectual de la apelante no se ha afectado en nada para poder funcionar independientemente en el mercado laboral competitivo como analista de seguridad cibernética e información,

coincidimos con el foro apelado en que tampoco contradice las evaluaciones del 2017 y 2018, pues el aspecto mental e intelectual de la apelante nunca estuvo en controversia, ni fue objeto de señalamiento por parte de PRTC o de los facultativos médicos que la evaluaron. Es un hecho incontrovertido, de que además de estar mentalmente capacitada para realizar sus funciones, la apelante debía estar apta físicamente.

Así también, quedo establecido que la apelante admitió, que conforme a la Práctica de Acomodo Razonable RH-010-A de PRTC, *"La compañía no viene obligada a retener en el empleo a una persona que no pueda realizar las funciones esenciales del puesto y para la cual no existan alternativas de acomodo razonable o represente un riesgo directo a su salud o a la salud de sus compañeros de empleo, que no se pueda eliminar con acomodo razonable."*<sup>42</sup>

Finalmente, la alegación de la apelante en cuanto a que fue contratada con posterioridad a la terminación de su empleo, concluimos que dicho hecho no controvierte el hecho de que en el momento en que PRTC determinó despedir a la apelante fue en base a las evaluaciones médicas que tuvo ante sí que determinaban que no estaba físicamente apta para ejercer sus funciones y no por discrimen por impedimento.

La apelante alega que el TPI erró al resolver la controversia de manera sumaria sin concederle la oportunidad de presentar su prueba de manera que pudiera adjudicar apropiadamente. No le asiste la razón. La apelante sí tuvo oportunidad de presentar prueba, y así

---

<sup>42</sup> Apéndice del recurso, *Moción de sentencia sumaria*, hecho incontrovertido número 84, pág. 38.

lo hizo. No obstante, la prueba presentada por ésta no logró rebatir la prueba robusta y convincente presentada por PRTC.

-IV-

Por todo lo anterior, *confirmamos* la sentencia apelada.

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

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