

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

HÉCTOR OMAR BÁEZ
VARGAS

Querellante

V.

STERLING
MERCHANDISING, INC.

Querellado

KLAN202200394

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Bayamón

Caso núm.:
BY2020CV04105

Sobre: Despido
Injustificado y
Discrimen

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Marrero Guerrero.

Marrero Guerrero, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de julio de 2022.

Comparece el Sr. Héctor Omar Báez Vargas (en adelante el apelante) y solicita que revoquemos *Sentencia* dictada el 28 de abril de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante TPI o foro recurrido).¹ En la misma, el TPI declaró Ha Lugar la *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Sterling Merchandising, Inc. (en adelante la apelada o Sterling) y, consecuentemente, desestimó la *Querella* interpuesta por la apelante. Por los fundamentos que exponremos a continuación, confirmamos la determinación del foro recurrido.

-I-

El caso ante nuestra consideración tuvo su origen el 18 de diciembre de 2020, cuando el apelante instó *Querella* en contra de la apelada al amparo del procedimiento sumario dispuesto en la Ley

¹ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 1-16.

Núm. 2-1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*² En esta adujo haber sido despedido injustificadamente y sufrir represalias por parte de su empleador, Sterling. Adicionalmente, alegó sufrir la condición de apnea del sueño, la cual le causó ser objeto de discrimen e impidió llevar a cabo sus labores como Vendedor para la apelada. Finalmente, alegó que nunca le fue brindado un acomodo razonable.

Posteriormente, el 4 de enero de 2021, Sterling presentó su *Contestación a Querella* negando las alegaciones y aduciendo que el despido fue por justa causa y se llevó a cabo sin que mediara discriminación alguna.³ Sostuvo que el despido del apelante fue debido a sus tardanzas y falta de servicio a los clientes de su ruta, lo cual tuvo un efecto perjudicial en las ventas y el funcionamiento de la compañía. En cuanto a la condición de apnea del sueño, alegó que, durante diciembre de 2016, el apelante fue dado de alta por su médico y este podía llevar a cabo todas las funciones inherentes a su puesto. Debido a que el apelante no volvió a brindarle a Sterling certificado médico alguno dando fe de su condición, esta última entendió que no estaba obligada a concederle acomodo razonable alguno luego de diciembre de 2016.

Luego de varios trámites procesales, los cuales incluyeron la conversión del proceso a uno ordinario⁴, el 27 de diciembre de 2021 la apelada presentó *Moción Solicitando se dicte Sentencia Sumaria*⁵ alegando nuevamente que el despido fue por justa causa y que se debió a las diferentes conductas del apelante que tuvieron el efecto neto de afectar las ventas y el buen y normal funcionamiento de Sterling. Adujo también que, en septiembre de 2016, el apelante le brindó un certificado médico en el cual indicaba que necesitaba un acomodo razonable ya que, debido a su condición de apnea del

² Véase apéndice de *Apelación*, pp. 17-21.

³ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 22-37.

⁴ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 38-40.

⁵ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 41-141.

sueño, se quedaba dormido al guiar. A raíz de esto, se le brindó un acomodo razonable que consistía en colocarle como ayudante de otro chofer y ajustarle el horario de entrada. Dicho acomodo duró hasta diciembre de 2016, cuando el apelante le brindó a Sterling el certificado médico mencionado en la *Contestación a Querella* y en el cual se indicaba que podía guiar y llevar a cabo todas las funciones inherentes a su puesto. Finalmente, aduce la apelada que nunca recibió otro certificado médico del apelante solicitando un acomodo razonable y que este hecho fue admitido por él mismo en su deposición. También admitió no estar recibiendo tratamiento alguno para su condición de apnea del sueño.

Así las cosas, el 11 de febrero de 2022, el apelante presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*. En la misma, alegó que comenzó a confrontar problemas con su horario de entrada cuando comenzó a cubrir rutas más alejadas de la zona metropolitana y de su residencia ya que tenía que estar presente en las facilidades de Sterling más temprano de lo usual y esto no le era factible debido a su condición de apnea del sueño. Alegó también que, a pesar de que le entregó un certificado médico a la apelada en septiembre de 2016, nunca le fue provisto ningún tipo de acomodo razonable ni le fue ofrecido un puesto diferente al que ocupaba como vendedor. Adicionalmente, alegó que, como resultado de haber entregado el certificado médico, fue degradado de posición a una de ayudante de chofer, lo cual le redujo drásticamente su salario y comisiones. También, sostuvo que inmediatamente luego de entregar el certificado médico, su gerente comenzó a hacer expresiones en contra del apelante y que, aun así, continuaba solicitándole diferentes acomodados razonables a este, pero nunca tomó acción al respecto.

Cónsono con lo anterior, el apelante alegó que cuando se reunía con su supervisor y con los oficiales de recursos humanos de

Sterling, solicitaba que lo acomodaran a una ruta en la zona metropolitana o que le removieran ciertos clientes de su ruta ya que tenía demasiados asignados y así no tendría problemas de servicio al cliente. Adicionalmente el apelante indicó que, aparte de los certificados médicos que había brindado, no se le solicitó ningún documento para evaluar sus solicitudes de acomodo razonable y que nunca se le asignó a ninguna otra posición dentro de Sterling, a pesar de haber plazas disponibles y este haberlas solicitado.

El 28 de abril de 2022 el TPI les notificó a las partes su *Sentencia* declarando Con Lugar la *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* de la apelada y desestimó todas las reclamaciones del apelante.⁶ Entendió el foro recurrido que las declaraciones del apelante durante su deposición fueron claras e inequívocas y que la evidencia presentada en apoyo de la moción de sentencia sumaria sustenta irrefutablemente los hechos no controvertidos propuestos, por lo que dio los mismos por probados. Cabe señalar que el foro recurrido entendió que el apelante no había cumplido con los requisitos de nuestras Reglas de Procedimiento Civil y que, consecuentemente, no se opuso adecuadamente a la solicitud de sentencia sumaria. Añadió que el apelante intentó impugnar sus declaraciones y admisiones en la deposición que le tomó Sterling con una declaración jurada posterior, cuyo propósito fue controvertir el testimonio brindado en la deposición para tratar de impedir que se dictase sentencia sumaria en su contra. Adicionalmente, hizo las siguientes determinaciones de hechos:

1. *El Querellante trabajó con la Querellada desde mediados del año 1997 hasta marzo de 2002, fecha en que renunció a su empleo con la Querellada. El Querellante fue contratado nuevamente en marzo de 2003, y trabajó hasta la fecha de su despido el 6 de agosto de 2020.*
2. *El puesto del Querellante durante todos los años que trabajó en Sterling Merchandising como vendedor.*
3. *Como parte de sus funciones diarias como vendedor, el Querellante llegaba en las mañanas a Sterling Merchandising, buscaba su camión e iba a los clientes que*

⁶ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 1-16.

le tocaban por día. Una vez llegaba donde el cliente hacía inventario, esperaba en el área de recibo que le tocara su turno para despachar la mercancía, y daba servicio al cliente. Este proceso lo repetía con cada cliente hasta que cubría la ruta. Para poder brindar servicio a los clientes era necesario visitarlos. No había otra forma de brindarles servicio. El camión no pernoctaba en casa del Querellante, sino que tenía que recogerlos todos los días en las oficinas de la Querellada.

4. Las rutas que tuvo asignadas el Querellante durante su tiempo con Sterling Merchandising fueron: 1) marzo del año 2003 hasta mayo del 2003 – Guaynabo y San Juan; 2) junio de 2003 hasta noviembre de 2003 – Caguas, Cayey y Cidra; 3) diciembre de 2003 hasta diciembre de 2006 – Guaynabo, San Juan y Trujillo Alto; 4) enero 2007 hasta diciembre de 2008 – Guaynabo y San Juan; 5) enero de 2009 hasta noviembre 2012 – San Juan, Carolina, Trujillo Alto; 6) diciembre 2012 hasta agosto 2014 – Bayamón, Toa Baja, Dorado y Cataño; 7) septiembre de 2014 hasta abril 2015 – Bayamón y Guaynabo; 8) mayo 2015 hasta la fecha de su despido – Caguas, San Lorenzo, Gurabo, Cidra y Aguas Buenas.
5. El 29 de septiembre de 2016, el Dr. Pedro J. Rullán Marín recomendó un acomodo razonable para el Querellante indicado: “Mr. Héctor Báez is a 44 years old male patient with history of nasal obstruction, mouth breathing, daytime tiredness and sleepiness while driving. I have instructed the patient to undergo a Polysomnography with CPAP titration ASAP. In the meantime, I am recommending and asking for a reasonable accommodation due to sleepiness while driving.”
6. **El 16 de diciembre de 2016, el Dr. Pedro J. Rullán Marín, emitió una certificación médica en la cual estableció que el Querellante podía retornar a sus labores como conductor, sin necesidad de continuar con un acomodo razonable. La referida certificación dispone: “Patient with obstructive sleep apnea, started using CPAP on December 15, 2016. He can safely return to his job on his usual duties as driver”.**
7. **Luego del 2016, el Querellante no volvió a visitar al doctor Rullán, ni a ningún otro médico para atender su condición de apnea del sueño. Una vez tuvo el diagnóstico de su condición y le recetaron la máquina para la apnea, se sentía mejor, por lo que decidió no sacar más citas con el doctor.**
8. **A pesar de ser una condición que el Querellante alega que supuestamente le aquejaba al punto de no poder realizar sus funciones el Querellante decidió “no tomar acción” y no acudir a un doctor.**
9. **El Querellante no presentó ante la Querellada una solicitud de acomodo razonable, ni evidencia médica adicional sobre alguna condición que requiriera un acomodo razonable, luego del alta de diciembre de 2016.**
10. La parte Querellada concedió un acomodo razonable al Querellante consistente en fungir como ayudante de chofer, durante el período certificado por el doctor Rullán, a saber, septiembre de 2016 a diciembre de 2016.
11. No existe un documento posterior a la certificación del doctor Rullán de diciembre de 2016, donde se autorizó al Querellante a realizar todas las funciones de su puesto, de donde surja que el Querellante necesitaba un acomodo razonable, y que ameritaba se comenzara un proceso interactivo con la Querellada para determinar cuál podía ser dicho acomodo, con posterioridad a diciembre de 2016.

12. *A pesar de habersele solicitado la documentación médica para poder analizar cualquier petición de acomodo razonable, el Querellante determinó no traer documentación adicional a los certificados de septiembre y diciembre de 2016, donde se le dio de alta, pues “entendía que no tenía que llevarlo y por eso no la llevé”.*
13. *Todas las rutas de los vendedores comenzaban a las 7:30 am.*
14. *Algunas de las rutas comenzaban incluso más temprano.*
15. *El Querellante no podía madrugar para comenzar las rutas de las 7:30 am, ni podía para las rutas que salían más temprano. Por lo que un cambio de ruta no era posible, toda vez que no podía cumplir con la hora de entrada a ninguna de las rutas.*
16. *El Querellante considera que las represalias ocurrieron al dejarlo como “spare” cuando entregó la solicitud de acomodo razonable, toda vez que alegó que la compañía lo consideró un peligro al conducir.*
17. *La solicitud de acomodo razonable indica que el Querellante se quedaba dormido guiando, y éste reconoció que quedarse dormido guiando es un riesgo.*
18. *El Querellante reconoció, además, que no es que la compañía lo considera un riesgo sino que su doctor solicitó un acomodo razonable porque éste se quedaba dormido.*
19. *Guiar es una función esencial del puesto de vendedor, pues hay que visitar a los clientes para poder brindarles servicio.*
20. *El Querellante admitió que no era la compañía quien le consideraba un peligro, sino que fue el doctor quien estableció que era un peligro que el Querellante guiara. Por lo tanto, el acomodo razonable disponible para un vendedor, era ponerlo como “spare”.*
21. *El 19 de febrero de 2020, se le dio una amonestación al Querellante por falta de servicio a los clientes, y tardanzas reiteradas en la hora de salida en las mañanas. Específicamente entre el 22 de enero de 2020 y el 19 de febrero de 2020, el Querellante incurrió en 13 tardanzas a la hora de salida, las cuales afectan el servicio y la cantidad de visitas a clientes que puede realizar durante el día. De hecho, el Querellante estaba realizando visitas bi-semanales a clientes que requerían visitas como mínimo una vez en semana, ocasionando que por períodos prolongados de tiempo las neveras de mercancía estuvieran por debajo del 50% del inventario requerido, afectando así las ventas de la Querellada.*
22. *El 3 de marzo de 2020, se le impuso una suspensión de empleo y sueldo toda vez que el Querellante continuaba con el patrón de tardanzas al salir en las mañanas, incluso cargando el camión sin autorización en las mañanas, en violación a las normas de la empresa a los efectos de que los camiones debían cargarse en las tardes, excepto en circunstancias específicas, mediando autorización de la gerencia. De igual forma, el Querellante continuaba con el patrón de falta de servicio a los clientes, visitando la mayoría de éstos en períodos que excedían los diez (10) días, por lo que las neveras de los clientes carecían de inventario y se afectaron las ventas de la mercancía de la Querellada. El Querellante aceptó las faltas cometidas y alegó que tenía una condición médica, por lo que durante la reunión se le orientó que debía traer el correspondiente certificado médico.*
23. *El 30 de junio de 2020, la parte Querellada se reunió nuevamente con el Querellante por el continuo patrón de tardanzas a la hora de salida para visitar clientes, y falta de servicio a éstos. Incluso el Querellante continuaba violentando las normas y cargando el camión en las*

mañanas, a pesar de los múltiples señalamientos e instrucciones sobre el particular. En dicha reunión el Querellante alegó que tenía un problema de salud, y se le solicitó el correspondiente certificado médico.

24. El 6 de agosto de 2020, la parte Querellada se reunió con el Querellante para despedirle. Lo anterior, toda vez que a pesar de todas las advertencias hechas y medidas disciplinarias impuestas al Querellante durante el año 2020, éste continuó con su patrón de tardanzas y faltas de servicio que afectaron el buen y normal funcionamiento de la empresa. Se le dieron múltiples oportunidades y, sin embargo, el Querellante no mejoró su desempeño y asistencia. Así las cosas, durante el mes de julio éste incurrió en 19 tardanzas, y tuvo un pobre desempeño de servicio con seis (6) clientes de la Querellada. Ante ello, la Querellada tomó la decisión de despedir al Querellante.

25. El Querellante tenía un problema de adicción a sustancias controladas. Surge de las notas de progreso del expediente oficial certificado del doctor Rullán que el galeno le recomendó al Querellante que dejara de utilizar la sustancia controlada conocida como cocaína. Dicha nota leía, en lo pertinente: “Dealing i cocain issue” (sic) y “Stay off cocaine!!”.

26. Por su problema de adicción a drogas y alcohol, entre otros aspectos emocionales el Querellante estuvo hospitalizado en el Hospital Panamericano en septiembre del año 2019. Dicho problema de adicción le estaba ocasionando problemas en su empleo. Surge del historial del paciente durante dicha hospitalización, que el Querellante presentaba síntomas “asociados a motivación económica, pérdida de su papá, uso de alcohol y cocaína; lo que le ha traído problemas con su esposa, económico, laboral”. Su diagnóstico fue que, entre otros, el Querellante tenía un “trastorno depresivo asociado a sustancias, alcohol y cocaína” y “trastorno uso cocaína y alcohol no específico”. Como parte de sus metas se encontraba “resolver lo del alcohol” “y la sustancia”. (énfasis nuestro).

Inconforme con la determinación del foro recurrido, el apelante acude ante nos alegando que el TPI cometió los siguientes errores:

1. Erró el TPI por motivo a que realizó determinaciones de credibilidad al momento de resolver la Moción de Sentencia Sumaria radicada por el apelante, y la oposición a la misma, radicada por el apelado, y adoptó como ciertos, todas y cada una de las determinaciones de hecho de la moción de sentencia sumaria radicada por la apelada, según estos aparecen en la Moción de Sentencia Sumaria, no empecé a que en la Oposición, la parte apelante presentó evidencia que refutaban los hechos materiales en controversia, en específico, los hechos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29, por lo que el TPI, al momento de evaluar la Moción de Sentencia Sumaria, hizo determinaciones de credibilidad, y tomó la decisión de creer la versión de los hechos de la apelada y los exhibits de esta, sobre las alegaciones y exhibits de la parte apelante, lo cual es un error en la etapa de adjudicar y resolver una Moción de Sentencia Sumaria.
2. Erró el TPI en la Sentencia dictada por motivo a que, no empecé a que adoptó como conclusiones de hecho, los 26 hechos que aparecen en la Moción de Sentencia Sumaria radicada por la apelada, tal y como aparecen en la Moción

dispositiva, sin considerar, y negándole todo tipo de credibilidad a la evidencia ofrecida por el apelante en su Oposición, a las cuales la apelada nunca radicó ningún tipo de oposición a las mismas, y que establecían que el apelante era una persona impedida bajo la Ley Núm. 44, y que el gerente de la apelada, el Sr. Báez, constantemente le hacía comentarios discriminatorios relacionados con las acciones adversas tomadas en contra del apelante, así como con respecto a su impedimento del apelante, y sus solicitudes de acomodo razonable, las cuales crearon un ambiente hostil de trabajo, lo cual creaba una controversia de hechos materiales, en cuanto a si el apelante era una persona impedida bajo la Ley Núm. 44, y si la razón por la cual la apelada tomó diferentes acciones adversas en contra del apelante, fue por su impedimento y/o sus solicitudes de acomodo razonable, y si las mismas crearon un ambiente hostil de trabajo, en violación a las leyes números 115 y 44, lo que impedía el que se dictara sentencia sumariamente en este caso.

3. Erró el TPI en sus conclusiones en la Sentencia de que el apelante testificó que luego de diciembre del 2016 nunca más solicitó un acomodo razonable, no empecé a que tuvo múltiples oportunidades para hacerlo. Sin embargo, el apelante, en los párrafos 10-12 y 21 de la Oposición, estableció que luego de la petición de acomodo razonable del 29 de septiembre del 2016, y posterior al mes de diciembre del 2016, semanalmente, se reunía con el Sr. Menéndez y con la oficial de recursos humanos, y les hacía una petición de acomodo razonable por su condición de apnea del sueño, y específicamente, describió en qué consistieron sus peticiones de acomodo razonable, así como describió los comentarios discriminatorios que le hacía el Sr. Menéndez al momento en que el apelante le solicitó a este un acomodo razonable, por motivo de lo cual la apelada, nunca le concedió un acomodo razonable al apelante. Sin embargo, y no empecé a lo anterior, el TPI, hizo determinaciones de credibilidad, y no le dio ninguna credibilidad a las alegaciones y evidencias del apelante relacionadas a sus solicitudes de acomodo razonable, posteriores a diciembre del 2016, lo cual es un error relacionado a los hechos materiales que amerita la revocación de la Sentencia.
4. Erró el TPI en su conclusión en la Sentencia, de que el apelante, no era una persona con impedimento al amparo de la Ley Núm. 22, supra, por lo que desestimó la causa de acción del apelante de discrimen por impedimento al amparo de la Ley Núm. 44. Sin embargo, el apelante, en el párrafo 27 de la Moción de Sentencia Sumaria, el cual nunca fue refutado por la apelada, estableció que era una persona con un impedimento, apnea del sueño, según diagnosticado desde el 29 de septiembre de 2016, y que cumplía con todos los requisitos impuestos por la Ley Núm. 44, para ser una persona impedida bajo dicha ley, por lo que la conclusión en la Sentencia que el apelante, no era una persona impedida bajo la Ley Núm. 44, por lo cual el TPI desestimó la Querrela, es un error que amerita la revocación de la Sentencia.
5. Erró el TPI en su conclusión en la Sentencia de que la única solicitud de acomodo razonable del apelante, de cambio de ruta, no era compatible con su condición de apnea del sueño, pues el apelante no podía guiar, ni cumplir con el horario asignado, debido a que todas las rutas comenzaban a las 7:30am, por lo que el apelante no tenía derecho a ningún acomodo razonable. Sin

embargo, el TPI, hizo determinaciones de credibilidad a favor de la apelada, e ignoró y no le dio ninguna credibilidad a las alegaciones del apelante, en los párrafos 3-6, 10, 13, 15 y 16, de la Oposición, de que el apelante, solicitó varias alternativas de acomodo razonable, entre las que se encontraban el cambio de ruta, a una ruta más cercana de su residencia, así como el ser asignado a una plaza de ayudante de ruta, en la cual no tenía que conducir vehículos de motor, o a una plaza en el almacén, así como una solicitud para que se le asignara un ayudante de ruta. El TPI, en ningún momento, le dio credibilidad a lo alegado por el apelante en su moción, y por el contrario le dio completa credibilidad a las alegaciones y defensas de la apelada, y por motivo a que el TPI, no le dio ninguna credibilidad a las alegaciones y evidencia del apelante, y nunca hizo ningún tipo de evaluación acerca de si las diferentes solicitudes de acomodo razonable del apelante, según estas aparecen estas descritas en los párrafos 3-6, 10, 13, 15 y 16 de la Oposición, eran razonables o no, y si el apelante podía cumplir con los requisitos de su posición, de la apelada haberle concedido cualquiera de los acomodos razonables solicitados, lo cual en la etapa de adjudicar una moción dispositiva es un error.

6. Erró el TPI al adjudicar asuntos de credibilidad, y darle más credibilidad a las alegaciones de la apelada en su conclusión de que la razón por la cual la apelada no le concedió un acomodo razonable al apelante fue que la solicitud de acomodo razonable del apelante de cambio de ruta no era compatible con su impedimento, apnea del sueño. Sin embargo, el apelante, en los párrafos, 6, 12, 16, 24 y 28, pudo establecer una controversia de hechos materiales, con respecto a que por motivo a los comentarios discriminatorios que hacía el Sr. Menéndez, oficial de la Apelada, cuando el apelante le solicitó los diferentes acomodos razonables a este, la razón por la cual la apelada nunca le concedió el acomodo razonable al apelante, era por razones discriminatorias, y no por motivo a que la solicitud de acomodo razonable del apelante, era incompatible con su posición. Ante lo anterior, el TPI erró en sus conclusiones, y en no dar ninguna credibilidad a las alegaciones y evidencia del apelante con respecto a las razones de la apelada para no concederle el acomodo razonable solicitado, lo que amerita la revocación de la Sentencia.
7. Erró el TPI cuando no le dio ninguna credibilidad a las alegaciones y evidencias del apelante y concluyó que la apelada, despidió al apelante con justa causa, por motivo a sus tardanzas y deficiencias en brindar servicio a los clientes, no empece la disciplina progresiva impartida. Sin embargo, el TPI no le dio ninguna credibilidad a las alegaciones y evidencia del apelante, en los párrafos 21-24 y 28, de la Oposición, que creaba una controversia de hechos materiales, debido a que el apelante, en las ocasiones en que fue disciplinado por sus tardanzas y servicio a clientes, le informó al Sr. Menéndez, el oficial que lo amonestó y despidió, que por motivo a su condición de apnea del sueño, y las limitaciones que dicha condición le causaba, así como el número excesivo de clientes que tenía asignado en su ruta, confrontaba problemas con el horario de entrada y visitas a los clientes, por lo que el apelante, solicitó como un acomodo razonable, un cambio de ruta, a una cerca de su residencia y/o una modificación de la ruta asignada, y hasta inclusive, en la amonestación del 20 de febrero del 2020, hizo dichas solicitudes de acomodo razonable, por

escrito, sin embargo, nunca le dieron un acomodo razonable al apelante. Además, en los párrafos 21-24 y 28 de la Oposición, el apelante alegó, que la razón por la cual fue amonestado y eventualmente despedido, por el Sr. Menéndez, fue por razones discriminatorias, por motivo a los comentarios discriminatorios del Sr. Menéndez en contra del apelante, cuando amonestó y despidió a este, según los mismos aparecen descritos en los párrafos 21-24 y 28 de la Oposición, por lo cual existía una controversia de hechos relacionada a las razones y motivos por los cuales el apelante fue disciplinado y despedido, sin embargo, el TPI no le dio credibilidad a los mismos, y nunca tomó en consideración los mismos, al momento de concluir que el despido del apelante fue por razones justificadas, y no por razones discriminatorias, lo que amerita la revocación de la Sentencia.

8. Erró el TPI en su conclusión de que el apelante no participó en ninguna actividad protegida bajo la Ley Núm. 115, supra, por lo que desestimó la Querrela. Sin embargo, el TPI, hizo una determinación de credibilidad, no le dio ninguna credibilidad, y no tomó en consideración las alegaciones y la evidencia ofrecida por el apelante, en los párrafos 21, 22, 23, 24 y 28, de la Oposición de que el apelante, en las ocasiones en que el Sr. Menéndez los disciplinó, y eventualmente lo despidió, los días 19 de febrero del 2020; 3 de marzo del 2020; 30 de julio del 2020, y cuando el apelante fue despedido, el 6 de agosto del 2020, el apelante solicitó, en cada uno de estos días, un acomodo razonable, según aparece descrito en los párrafos 21-24 y 28 de la Oposición, y se quejó de sus condiciones de trabajo, y solicitó una modificación de su ruta, así como una reducción de sus clientes para poder cumplir con su horario de trabajo y visitas a clientes, sin embargo, la apelada no le concedió ningún acomodo razonable al apelante, y el Sr. Menéndez constantemente le hacía comentarios discriminatorios y en represalia al apelante, al momento en que le impartió al apelante las acciones disciplinarias y al momento del despido de este, lo cual crea una controversia de hechos materiales con respecto a la verdadera razón para las acciones disciplinarias tomadas en contra del Apelante, así como con respecto a las razones para su despido, que impiden dictar sentencia sumariamente.
9. Erró el TPI en su conclusión en la Sentencia, en la cual el propio tribunal señaló que la declaración jurada del apelante, anejada como el Anejo 2 de la Oposición, no le mereció ninguna credibilidad, sin embargo, el TPI, no proveyó ningún ejemplo en donde el contenido de la declaración jurada, fuese contrario al testimonio del apelante durante su deposición, y/o de cualquier declaración previa del apelante, por lo que la acción del TPI, de no darle ningún tipo de credibilidad a la declaración jurada del apelante, sin ninguna razón válida, debido a que el TPI no pudo identificar ninguna contradicción entre la declaración jurada, y el testimonio del apelante en su deposición, y preferir las alegaciones de la apelada, es un error que amerita la revocación de la sentencia.

-II-

-A-

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo procesal de la sentencia sumaria, cuyo propósito principal es

facilitar la solución justa, rápida y económica de casos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales y esenciales. Regla 36 de las de Procedimiento Civil 32 LPRA Ap. V, R. 36; *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, (2017). Se considera un hecho material esencial aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares*, 184 DPR 133 (2011). En ese sentido:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia, demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e).

Es decir, este mecanismo podrá ser utilizado en situaciones en las que la celebración de una vista o del juicio en su fondo resultare innecesaria, debido a que el tribunal tiene ante su consideración todos los hechos necesarios y pertinentes para resolver la controversia y solo resta aplicar el derecho. *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1 (2015); *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288 (2012). En sentido contrario, un asunto no debe ser resuelto por la vía sumaria cuando:

(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, supra.

El inciso (a) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil dispone que la moción de la parte promovente deberá contener:

(1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;
(2) los asuntos litigiosos o en controversia;
(3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
(4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y
(6) el remedio que debe ser concedido.
Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a).

Asimismo, presentada una moción de sentencia sumaria, la parte promovida no deberá cruzarse de brazos ni descansar exclusivamente en meras afirmaciones o en las aseveraciones contenidas en sus alegaciones. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769 (2016). Es preciso que la parte promovida formule, con prueba adecuada en derecho, una posición sustentada con contradecaraciones juradas y contradocumentos que refuten los hechos presentados por el promovente. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Por consiguiente, cualquier duda que plantee sobre la existencia de hechos materiales en controversia no será suficiente para derrotar la procedencia de la solicitud. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7 (2014). Después de todo, la etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

En ese sentido, la parte promovida también tiene la obligación de cumplir con las exigencias enunciadas en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (a) de la Regla 36.3 (b)(1) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(1). Le corresponde citar con especificidad cada uno de los párrafos, según enumerados en la solicitud de sentencia sumaria, que entiende se encuentran en controversia, al igual aquellos que no. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Dicha tarea deberá ser realizada de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente y haciendo referencia a la prueba admisible en la cual se sostiene la impugnación, con cita a la página o sección pertinente. *Id.* Ahora

bien, la inobservancia de las partes con la normativa pautaada tiene repercusiones diferentes para cada una. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que:

Por un lado, si quien promueve la moción incumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su pedido. A contrario sensu, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en derecho. Incluso, si la parte opositora se aparta de las directrices consignadas [en la regla] el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación de los hechos ofrecidos por el promovente. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra.

En ese mismo orden, nuestra jurisprudencia ha establecido que el deber de numeración no constituye un mero formalismo ni es un simple requerimiento mecánico sin sentido. Este esquema le confiere potestad a los tribunales para excluir aquellos hechos propuestos que no hayan sido enumerados adecuadamente o que no hayan sido debidamente correlacionados con la prueba. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra.*

Ahora, si el TPI considera que no procede dictar sentencia sumaria en el caso que tiene ante sí, o que no procede conceder ese remedio en su totalidad, es obligatorio que cumpla con lo expuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, que dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla, el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

-B-

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto sobre la doctrina del *Sham Affidavit* que esta consiste en evitar que una parte intente suscitar una controversia de hechos materiales en respuesta a una solicitud de sentencia sumaria valiéndose de un testimonio reciente que resulta contrario a una declaración bajo juramento emitida anteriormente sin proveer una explicación para la contradicción entre ambas. *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Cuando ello ocurre, el juzgador de hechos no podrá tomar en consideración una declaración jurada suscrita por la parte adversa si su contenido es claramente incompatible con una versión de los hechos brindada anteriormente y el exponente no aclara, a satisfacción del tribunal, la discrepancia entre ambas posiciones. *Íd.*

Cónsono con lo anterior, nuestro máximo foro ha reconocido dos modalidades de la doctrina del *sham affidavit*, a saber: por contradicción y por omisión. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). En su modalidad por omisión, el tribunal puede excluir de su consideración una declaración jurada que incluya por primera vez hechos materiales y esenciales a la causa de acción que fueron omitidos en las respuestas de la declarante en una deposición previa al revisar una oposición a la sumaria. *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo, supra*. Aun así el tribunal debe permitir que la parte que se opone a que la sentencia se dicte sumariamente elabore, explique o clarifique respuestas a preguntas formuladas durante su deposición por el abogado de la parte proponente de la sentencia sumaria. *Íd.* Por otro lado, al encontrarse ante una declaración inválida por la modalidad de contradicción el Tribunal deberá evaluarla usando los siguientes criterios:

(1) una parte ha sido examinada mediante preguntas precisas y libres de ambigüedad y ha respondido en detalle durante

una deposición o ha prestado previamente una declaración clara e inequívoca bajo juramento;
(2) al momento de oponerse a la solicitud de sentencia sumaria esa parte presenta una declaración posterior cuyo contenido es claramente incompatible con la versión ofrecida;
(3) la incompatibilidad entre las dos declaraciones resulta evidente, manifiesta o patente, y no se trata de meras discrepancias de poca transcendencia o errores de buena fe;
(4) no se ofrece explicación adecuada para la nueva versión, y
(5) la declaración posterior no responde al descubrimiento de nueva evidencia, la cual a pesar de una diligencia razonable, no pudo descubrirse o no estuvo disponible al momento en que se prestó la declaración previa incompatible. Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra.

Independiente a la modalidad de *Sham Affidavit* en la cual incurra la parte que se opone a la solicitud de sentencia sumaria, las explicaciones que debe proveer en cada caso el declarante no debe descansar en meras ambigüedades o planteamientos estereotipados. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra.* En ese sentido, el opositor tiene una carga considerable para deshacerse de la declaración previa.

-C-

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Const. del ELA de P.R., LPRA, Tomo 1. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo. Sin embargo, la referida ley no implica que existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Entiéndase, si existe justa causa, el empleado puede ser despedido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Adicionalmente, dispone el artículo 9 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185i, que será irrenunciable el derecho de un empleado que sea despedido de su cargo sin que medie justa causa a recibir indemnización. Finalmente, la referida ley es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu, es decir de manera liberal y

favorable hacia el empleado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

La Ley Núm. 80-1976, *supra* fue enmendada por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121 et seq. De la anterior surge que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta continuarían disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previo a su vigencia. Art. 1.2 de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121a. Según enmendado, el segundo artículo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, dispone sobre la justa causa para un despido:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) *Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.*
- (b) *Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.*
- (c) *Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.*
- (d) *Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.*
- (e) *Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.*
- (f) *Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.*

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter

difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. Ley Núm. 2-1976, 29 LPRA sec. 185b.

-D-

La Ley Núm. 44-1985, 1 LPRA secc. 501 *et. seq.*, fue aprobada con el fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales para ampliar así sus oportunidades de empleo y prohibir el discrimen contra ellas en el empleo. *García v. Darex PR, Inc.* 148 DPR 364 (1999). Dispone la referida ley en el acápite (d) de su artículo primero que se entiende por una persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales por aquella persona que presente 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. Dicha definición también incluye a toda aquella persona cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades principales del diario vivir; que tenga un historial previo de este tipo de condición o se le considere como que tiene dicho impedimento aún cuando no lo tenga. Art. 1 (d) de la Ley Núm. 44-1985, 1 LPRA secc. 501. De manera muy similar, y relacionado al concepto de acomodo razonable, la susodicha ley dispone que:

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. Art. 1 (e) de la Ley Núm. 44-1985, 1 LPRA secc. 501.

No obstante, la Ley Núm. 44-1985, *supra*, es expresa en cuanto a quiénes no son considerados como personas con impedimentos, a saber: los pedófilos, exhibicionistas o cualquier otro desorden de índole sexual que no sea producto de impedimento físico; los apostadores compulsivos, cleptómanos y piromaníacos; los adictos activos al uso de drogas ilegales, según se definen éstas en la Ley de Sustancias Controladas Federal; De igual modo quedan excluidos los alcohólicos activos. Art. 1 (f) de la Ley Núm. 44-1985, 1 LPRC secc. 501. Finalmente, queda proscrito que cualquier persona, natural o jurídica, por sí o a través de otra, impida, estorbe, limite o excluya a otra persona con impedimentos por el mero hecho de tales impedimentos, de participar, formar parte o disfrutar en o de cualesquiera programas o actividades organizadas, patrocinadas, operadas, implantadas, administradas o de cualquier otra forma dirigidas o llevadas a cabo por cualesquiera instituciones públicas y privadas, de todos los niveles de enseñanza e independientemente si reciben o no recursos económicos del Estado. Art. 2 de la Ley Núm. 44-1985, 1 LPRC secc. 502.

Se entiende por acomodo razonable el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos. 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. Art. 1 (b) de la Ley Núm. 44-1985, 1 LPRA secc. 501.

Por su parte, nuestro Tribunal Supremo ha aclarado que el Art. 13 de la Ley Núm. 44-1985, 1 LPRA secc. 511, incorporó a dicho estatuto los remedios, facultades y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100-1959, 29 LPRA secc. 146 *et seq.* A estos efectos, se entiende que una reclamación al amparo de la Ley Núm. 44-1985, *supra*, puede tramitarse por la vía judicial mediante una acción ordinaria o mediante el procedimiento de querrela dispuesto en la Ley Núm. 100-1959, *supra*. *Rivera Flores v. Compañía ABC*, 138 DPR 1 (1995).⁷ Las protecciones conferidas al amparo de la antes referida Ley Núm. 100-1959, *supra*, se activan una vez el querellante establece *prima facie* que sufrió discrimen en su empleo. *Durieux Sepúlveda v. Conagra*, 169 DPR 269 (2004). Hay que destacar que esta presunción no tiene el propósito de facilitarle al empleado el probar sus alegaciones, por lo que no tiene el efecto de relevarle de la necesidad de presentar evidencia a su favor. *Íd.* Cónsono con lo anterior, nuestro Tribunal Supremo dispuso en *Hernández v. Trans Oceanic Life*, 151 DPR 754 (2000), que para demostrar que ha sido discriminado, un empleado debe establecer:

1. *Que hubo un despido o acto perjudicial.*
2. *Que este fue sin justa causa.*
3. *Que este acto perjudicial cae dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama.*

⁷ El Art. 13 de la Ley Núm. 44, 1985, *supra*, es expreso en cuanto a que los artículos 1, 2, 2A, 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 100-1959, *supra*, estarán disponibles para cualquier persona que entienda que ha sufrido discrimen en el empleo por razón de impedimento en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 44-1985, *supra*.

Establecido esto, surgirá la presunción de que medió discriminación en el despido y el peso de la prueba recaerá en el patrono. Este último tendrá que demostrar que hubo justa causa para despedir al empleado. De lo contrario, cobra vigencia la presunción de discriminación del Art. 3 de la Ley 100-1959, 29 LPRC secc. 148, y se considerará que medió discriminación para el despido. El referido Artículo dispone:

Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los Artículos precedentes fue cometido en violación de esta Ley, cuando el mismo haya sido realizado sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún empleado o empleada en los casos de discriminación a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.

El patrono deberá realizar los ajustes o acomodamientos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados y empleadas de un posible agresor(a) una vez este haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria. Art. 3 de la Ley 100-195, supra.

-E-

Dispone el Art. 2 de la Ley Núm. 115-1991, 29 LPRC secc.

194b que:

- a) *Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, 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.*
- b) *Cualquier persona que alegue una violación a esta ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cuantía que se determine*

causó la violación a las disposiciones de esta ley.

- c) *El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta ley 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.*

Nuestro Tribunal Supremo ha dispuesto que para tener una causa de acción al amparo de la citada disposición legal es menester que el empleado establezca que participó en una de las actividades protegidas por la ley y que, subsiguientemente, haya sido despedido, amenazado o sufrido un discrimen en el empleo. *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653 (2005). Con relación al primer criterio que todo empleado debe establecer para probar un caso prima facie por represalias al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, en cuanto a que participó en una de las *actividades protegidas* por la misma, nuestro Tribunal Supremo ha determinado que el legislador no tuvo la intención de limitar el alcance de las protecciones ofrecidas por el citado estatuto únicamente a expresiones realizadas en procesos investigativos. *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 D.P.R. 155, 164 (2000). Mas bien, la referida ley amplió la protección del empleado contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento. *Íd.*

En cuanto al segundo criterio, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que si el patrono realiza la acción adversa inmediatamente después que el empleado le informa que ha incursionado en una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal. *Feliciano Martes v.*

Sheraton, 182 DPR 368 (2011). Sin embargo, no todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, por lo que se requiere entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*. Finalmente, una vez el patrono logre articular una razón no represiva para la acción adversa que tomó, se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Íd.*

-III-

El apelante presentó un certificado médico en septiembre del 2016 en el cual se solicitaba se le proveyera acomodo razonable debido a su condición de apnea del sueño. Sterling se lo brindó y lo puso en el puesto de ayudante de chofer ("*spare*") para que pudiera seguir trabajando mientras su condición era tratada. Luego, en diciembre de 2016, el apelante presentó otra certificación médica en la cual su médico certificaba que ya su condición estaba bajo control. No fue hasta el 2020 en que el apelante comenzó a presentar conducta que tuvo el efecto de afectar el buen funcionamiento de

Sterling y provocar que esta incumpliera con sus clientes. Entre la referida conducta se encontraba el salir tarde a hacer sus entregas, no llenar su camión de mercancía en las tardes y hacer esto por las mañanas, no completar sus rutas diarias, visitar clientes cada dos semanas cuando debía visitarlos al menos una vez a la semana y causar que tanto los clientes como Sterling tuvieran pérdidas económicas al permitir que las neveras de los clientes se quedaran sin inventario.

El apelante alega que le solicitó a Sterling acomodo razonable por su condición de apnea del sueño en múltiples ocasiones. Surge del expediente que Sterling no tuvo problemas en brindar este tipo de acomodo en el pasado, cuando el apelante le presentó una certificación médica acreditativa de la existencia de una condición.

Entre los acomodos solicitados por el apelante se encontraba el que le cambiaran la ruta o que le pusiera de *spare* con algún otro vendedor, pero resulta que el apelante estaba incumpliendo con entrar al turno de trabajo a las 7:30am, por lo que resultaba inmaterial la ruta que le asignaran como conductor o suplente pues no salía a despachar la mercancía a tiempo y continuaba incumpliendo con su horario de salida a entregar mercancía. Es por esto que coincidimos con la conclusión del TPI de que, debido a que ha sido establecido que la conducta y dejadez del apelante afectó las operaciones de Sterling, el despido estuvo justificado y que no le asiste la razón al apelante en su reclamación al amparo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*.

En cuanto a la reclamación del apelante al amparo de la Ley Núm. 44-1985, *supra*, y la Ley 100-1959, *supra*, podemos apreciar que su reclamación tampoco estaba cobijada por las referidas leyes. Esto porque la Ley Núm. 44-1985, *supra*, es expresa en cuanto a que no se consideran personas con impedimento aquellas que sean adictas activas al uso de drogas ilegales y los alcohólicos activos. A

lo anterior hay que añadirle que nuestro Tribunal Supremo ha establecido que, para que un querellante prospere en su reclamación al amparo de la Ley Núm. 44, *supra*, debe probar que hubo un despido o acto perjudicial, que este acto se realizó sin justa causa y que dicho acto perjudicial cae dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama. Considerando que, en efecto, hubo un despido, pero que el apelante no demostró que el mismo se realizó sin justa causa y que este, según los apuntes de su médico y los hechos establecidos como probados por el TPI, era usuario de drogas ilegales y alcohol, concluimos que el apelante no estableció causa de acción alguna al amparo de la Ley Núm. 44, *supra*. Como se expresó previamente, el apelante tampoco estableció que padeciera de condición alguna que requiriera la concesión de un acomodo razonable por parte de Sterling.⁸ Ante esto, tampoco cuenta el apelante con una reclamación de discrimen por impedimento al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*.

Sobre la reclamación del apelante al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, nuestro Tribunal Supremo ha dispuesto que el querellante que tendrá el peso de la prueba de probar que participó en alguna actividad protegida por dicha ley y que sufrió una acción adversa en su empleo como consecuencia de esto. El querellante deberá también demostrar un nexo causal entre los dos puntos antes mencionados. Adicionalmente, dispone el art. 2 de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, de dicha ley que cualquier persona que alegue una violación a la misma podrá instar una acción civil contra el patrono dentro de los tres años posteriores a la fecha en que ocurrió la represalia. La solicitud de acomodo razonable ocurrió en septiembre 2016, cuando el apelante presentó la solicitud preparada por su

⁸ Tampoco evidenció que hubiera notificado la existencia de una condición mediante certificación médica, como si lo hizo anteriormente, logrando entonces el acomodo solicitado. Por tanto, podemos concluir que el apelante conocía el proceso y la forma de solicitar la concesión de un acomodo razonable.

médico y, a tono con esto, se le asignó al apelante como “spare”, lo cual alega fue una represalia en su contra. Coincidimos con el TPI en su conclusión de que la concesión de un acomodo razonable solicitado por el mismo empleado no puede ser considerado como una represalia.

De otra parte, resaltamos que el apelante prestó una Declaración Jurada el 9 de febrero de 2022 en la cual hizo expresiones contrarias a las de la deposición que se le tomó como parte del descubrimiento de prueba.⁹ No podemos concluir de otra manera que no sea que esto se hizo con la finalidad de evitar que se dictara sentencia sumariamente en su contra. Ante esto, concurrimos con la determinación del TPI en cuanto a que se configuró la doctrina del *Sham Affidavit*.

Luego de considerar la evidencia documental en la que se basaron las determinaciones de hecho contenidas en la Sentencia apelada, así como el derecho aplicable, concluimos que la determinación del TPI se sustenta en el expediente y no existen hechos en controversia. En consecuencia, procede confirmar la referida Sentencia.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la Sentencia dictada por el TPI.

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

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

⁹ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 184-194.