

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN
Panel VIII**

GLENDA LIZ PRADO		<i>Certiorari</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón
Recurrida		
v.	KLCE201701447	Caso Núm.: D PE2015-0210
MARVEL INTERNATIONAL, INC.; B. FERNÁNDEZ & HERMANOS, INC.		Sobre: Discrimen por razón de edad, sexo, despido injustificado, ADITA y Ley COBRA
Peticionarios		

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Vicenty Nazario, el Juez González Vargas, la Juez Nieves Figueroa¹ y el Juez Rivera Torres.

**SENTENCIA
(EN RECONSIDERACIÓN)**

En San Juan, Puerto Rico a 31 de enero de 2018.

Marvel International, Inc. y B. Fernández y Hermanos (en conjunto, los peticionarios) mediante Moción de Reconsideración solicitan que revisemos y revoquemos la Resolución dictada el 31 de octubre de 2017 mediante la cual este Tribunal denegó expedir el auto de *certiorari* presentado por los aquí peticionarios.

Por los fundamentos expuestos a continuación, se declara ha lugar la referida moción, se expide el auto solicitado, y se revoca la resolución recurrida.

I.

Adoptamos íntegramente la narrativa procesal y fáctica expuesta en nuestra Resolución anterior sobre este mismo Recurso,² así como, el resumen de los hechos según expuestos en la Sentencia de fecha 31 de enero de 2018 en el KLAN201701141 dictada por este mismo Panel.

En la referida Resolución anterior este Tribunal denegó la expedición del auto de *certiorari* promovido por los peticionarios en

¹ La Juez Nieves Figueroa no interviene.

² Véase *Prado v. Marvel Internacional, Inc. y otros*, KLCE201701447 (Resolución dictada el 31 de octubre de 2017, notificada el 5 de diciembre de 2017).

consideración a la deferencia que merece el Tribunal de Primera Instancia (TPI), en el manejo del caso, particularmente en lo referente a la procedencia de la sentencia sumaria solicitada. Esa solicitud fue denegada por el TPI por entender que subsistían controversias genuinas en torno a ciertos hechos esenciales relacionados con el despido de la recurrida.

Inconformes con el dictamen que emitimos, los peticionarios, Marvel International, Inc. y B. Fernández y Hnos., Inc., presentaron Moción de Reconsideración el 15 de diciembre de 2017. En su escrito, los peticionarios reafirmaron su petición de que se desestime la reclamación contra la co-parte, B. Fernández, en su totalidad. Asimismo, clarificaron que la moción de sentencia sumaria presentada previamente por éstos, en la que se solicitaba la desestimación de las causas de acción por discrimen por razón de sexo, edad e impedimento, no incluía la acción de despido injustificado. Reiteraron que esas causas de acción por discrimen resultan improcedentes, ya que la parte recurrida no logró establecer un caso *prima facie* bajo las modalidades de discrimen que alegó.

II.

Además del marco jurídico expuesto en nuestra Resolución anterior, la que igualmente incorporamos a la presente Sentencia, resulta menester examinar otras figuras, doctrinas y normas en las cuales basaremos nuestra reconsideración en este caso.

A. Reclamaciones por despido discriminatorio al amparo de la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 80, conjuntamente

Nuestra Constitución veda el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas. Art. II, sec. 1, Const. PR, LPRA, Tomo 1. En el ámbito laboral, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA secs. 146 -151, regula lo concerniente al discrimen por razón de edad, sexo, e impedimento en el empleo, de tal forma que se ofrezca una protección eficaz a los trabajadores. Meléndez Rivera v. CFSE, 195 DPR 300, 306 (2016); Lugo Montalvo v. Sol Melia Vacation, 194 DPR 209, 234-235 (2015).

El objetivo de esta legislación es proteger a la clase trabajadora contra el discrimen en el empleo, particularmente en el reclutamiento, por lo que siempre se interpretará de la manera más favorable al empleado o empleada que ha sido víctima de actos discriminatorios e injustificados. Mestres Dosal v. Dosal Escandón, 173 DPR 62, 72-73 (2008); Díaz v. Wyndham Hotel, Corp., 155 DPR 364, 381-382 (2001).

En reclamaciones de esta índole, es deber del empleado demandante que reclama la protección de ambos estatutos, alegar y establecer un caso *prima facie* por discrimen mediante tres hechos básicos: (1) que hubo un despido o acto perjudicial, (2) que el mismo se realizó sin justa causa, y (3) que su despido o acto perjudicial fue en función de una modalidad discriminatoria. 29 LPRA sec. 148; Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92, 121 (2011); Ramos Pérez v. Univisión, *supra*; SLG Hernández Beltrán v. TOLIC, 151 DPR 754, 773-776 (2000). E

Una reclamación por discrimen en el empleo crea una especie de presunción rebatible a partir de esa primera etapa probatoria a los efectos de que los actos alegados por el empleado fueron discriminatorios, salvo que el patrono demuestre la existencia de justa causa para tal determinación. Para que la presunción de discrimen se active, el empleado-demandante debe presentar prueba capaz de provocar que “en términos generales, el juzgador de los hechos tenga una base racional y motivo para poder inferir que la acción patronal se llevó a cabo por razones discriminatorias.” Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 388. El hecho base y la manera de probarlo para que surja la presunción se tiene que ver caso a caso.

B. Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos

La Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, conocida como *Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos*, 1 LPRA sec. 501 *et. seq.*, dispone que todo patrono que despida un empleado por razón de padecer de impedimentos físicos, mentales o sensoriales que no impiden la capacidad de éste para desempeñar las

funciones esenciales de un empleo, con o sin acomodo razonable, incurrirá en responsabilidad civil.

Para ser acreedor de los remedios bajo esta ley, el empleado cesanteado deberá demostrar justamente lo anterior: que es una persona con impedimentos y es un empleado cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin acomodo razonable. García v. Darex Puerto Rico, 148 DPR 364 (1999). Conforme estatuido, una persona con impedimentos:

Significará toda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su... desempeño laboral... y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo...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 aún cuando no lo tiene. 1 LPRA sec. 501(d)

C. Sentencia Sumaria por Insuficiencia de prueba

Junto a la sentencia sumaria tradicional, existe una segunda modalidad de solicitud de sentencia sumaria, aplicable cuando una de las partes alega que su adversario no cuenta con suficiente evidencia para prevalecer en el juicio. La llamada 'moción de sentencia sumaria por insuficiencia de prueba' es una figura de creación jurisprudencial inicialmente reconocida por el Tribunal Supremo en el caso de Medina v. M.S. & D. Química PR, Inc., 135 DPR 716 (1994).³ Dicha solicitud procede cuando, tras un adecuado descubrimiento de prueba, la parte demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso. Según esta modalidad, el promovente debe demostrar que: (1) una vista evidenciaría resulta innecesaria debido a que (2) el demandante no cuenta con

³ El modelo de sentencia sumaria por insuficiencia de prueba reconocido en la esfera federal fue adoptado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico por la vía jurisprudencial mediante el caso de Medina v. M.S. & D. Química PR, Inc., 135 DPR 716 (1994). Referido modelo requería la culminación de la etapa de descubrimiento de prueba como condición previa a la presentación de la moción. Este modelo fue posteriormente enmendado por nuestro Tribunal mediante su decisión en López v. Miranda, 166 DPR 546 (2005), en que se resolvió que la sentencia sumaria procede si luego de un adecuado descubrimiento de prueba la parte demandante no cuenta con evidencia suficiente para establecer su causa.

evidencia suficiente para probar algún hecho esencial, y (3) como cuestión de derecho, procede la desestimación de la reclamación. *Id.* Para disponer de una solicitud de sentencia sumaria por ausencia de prueba es indispensable que se le haya brindado al promovido la oportunidad de realizar un descubrimiento de prueba adecuado. Véase, a modo de ejemplo, López v. Miranda, 166 DPR 546 (2005).⁴ En estos casos, la parte promovente debe demostrar que la promovida no cuenta con “evidencia admisible suficiente para probar, por lo menos[,] un elemento esencial indispensable para su caso”. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, San Juan, Pubs. J.T.S., 2000, T. I, pág. 618.

Como norma general, no es aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en los que existen controversias sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad es esencial y está en disputa. Soto v. Hotel Caribe Hilton, 137 DPR 294 (1994). Sin embargo, la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención —como pasa en un caso de discrimen— se permite cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. López v. Miranda, *supra*.

III.

Se recordará que, según se desprende del expediente de autos, ante la reclamación por despido discriminatorio formulado por la señora Prado contra los aquí peticionarios, estos presentaron conjuntamente una moción de sentencia sumaria en la que adujeron, en síntesis, que la cesantía de la empleada Prado no fue motivada por razones discriminatorias; que ella se efectuó en estricta armonía con las

⁴ Según expone el Juez Asociado Martínez Torres, el caso de *López*:
...fue resuelto en el contexto de una causa de acción por discrimen político en donde no existía prueba para establecer un caso *prima facie* de discrimen ni de algún acto específico de intención de discrimen. En este caso, para la etapa de descubrimiento de prueba “ya era evidente que los demandantes no contaban con la evidencia suficiente ...”. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 218 (2010), citando a López v. Miranda, *supra*, en la pág. 566.

disposiciones de Ley Núm. 100. Asimismo, sostienen que a partir de los hechos no controvertidos determinados por el Tribunal de Primera Instancia se desprende la improcedencia, como cuestión de derecho, de las causas de acción de discrimen por edad, sexo, e incapacidad. Por último, solicitan la desestimación total de la causa de acción contra la co- parte, B. Fernández & Hermanos, Inc., según ya señalado.

Como mencionamos, en este tipo de causa de acción por discrimen el empleado demandante debe cumplir el reto inicial de demostrar un caso *prima facie* sobre la modalidad discrimen que arguya, esto es, que fue despedido sin justa causa y que su despido fue en función de una modalidad discriminatoria. Véase López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al., *supra*, en la pág. 124. Ello implica que tiene la obligación de demostrar algún hecho base que lo ubique dentro del tipo de discrimen bajo el cual reclama.

Ante un caso *prima facie* de discrimen, el patrono debe rebatir la presunción estableciendo al menos una de dos cosas: (1) que el despido fue justificado, o (2) que el despido no fue discriminatorio. Ahora bien, conforme el esquema probatorio adoptado por nuestro Tribunal en el caso de Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010), “sólo si en esta segunda etapa el patrono no cumple con su carga probatoria, es que se debe resolver de acuerdo con la presunción establecida”. *Id*, pág. 224. El referido dictamen establece que si el demandado presenta una moción de desestimación acompañada de suficiente prueba para derrotar claramente el caso *prima facie* del demandante, y el demandante, a su vez, no cuenta con evidencia suficiente para probar el alegado discrimen, procede como cuestión de derecho la desestimación de la reclamación.

Somos de opinión que en el caso ante nuestra consideración los peticionarios presentaron suficiente evidencia para derrotar el caso *prima facie* de la recurrida. Ésta, a su vez, no obstante el descubrimiento de prueba agotado, no pudo identificar o establecer hechos o incidentes

capaces de demostrar las acciones discriminatorias aducidas en su contra por razón de su edad, sexo o por su alegada incapacidad.

Respecto a su causa de acción de discrimen por edad, la Sra. Prado se limitó a señalar que “fue sustituida por la señora Karla Diaz, quien asumió la función del puesto de la querellante”,⁵ y que no se le otorgó la plaza de la señora Janiré Cosme, Supervisora de Control de Calidad, o del señor Miguel Rosario, asistente de la recurrida.⁶ En primer término, según surge del expediente, la señora Karla Díaz es apenas dos años menor que la recurrida,⁷ por lo que la alegación de discrimen es, de su faz, inmeritoria. Como mencionamos, un caso *prima facie* requiere evidencia adecuada que cree una inferencia razonable de que la motivación del despido fue basada en un criterio discriminatorio e ilegal. Véase, O’Connor v. Consolidated Coin Caterers, 517 US 308, 312-313 (1996). El hecho de que la persona que sustituyó a la recurrida fuera más joven, sin más, no establece tal inferencia cuando la diferencia de edad es tan reducida. Véase, por ejemplo, Williams v. Raytheon Co., 220 F. 3d 16 (1st Cir. 2000), en el que se dispuso que una diferencia de tres años de edad entre el empleado despedido y quien lo sustituyó en su puesto era insuficiente para establecer un caso *prima facie* de discrimen por edad. Véase, además, persuasivamente, Santiago Álvarez y otros v. Banco Santander, KLAN200301548 en la que un Panel hermano de esta Tribunal resolvió que, “[l]a diferencia mínima de edad de 4 años entre Santiago y Kortright no permite inferir que la edad de Santiago fuese un elemento considerado en su despido.” Más allá de esa diferencia mínima de edad entre ellas, se aportó evidencia admisible en cuanto a que la edad de quien la sustituyó en su plaza fuese un elemento considerado en el despido de la recurrente. *Id.*

La documentación y la prueba no controvertida en el expediente de autos no avala la conclusión de que hubiera una motivación discriminatoria

⁵ Véase Apéndice del *Ceriotari*, en las págs. 44, punto acápites 23, y 621. Según surge del expediente, la inferencia de que la Sra. Díaz la había sustituido en su plaza surge como consecuencia de una llamada telefónica con la señora Noemí Ríos, quien previo al despido de la recurrida trabajaba en Marvel como Directora de Crédito. *Id.*, en la págs. 353-354.

⁶ *Id.*, en las págs. 353-363.

⁷ *Id.*, en la pág. 72. *Id.*, en la pág. 355, puntos acápites 2-11.

para el despido por lo que, aun de haberse probado un caso *prima facie*, lo que en este caso ni siquiera ocurrió, se carecía de prueba adicional capaz de satisfacer en su día mediante preponderancia de la prueba esta causa de acción. Ello sobre todo, dada la diferencia mínima de edad entre ambas empleadas. Fuera de esa mínima diferencia de edades, la recurrida no pudo demostrar en sus escritos hechos, eventos o inferencias razonables de tal discrimen en su contra. Por tanto, es forzoso concluir que procedía la desestimación de esa causa de acción mediante la modalidad de Sentencia Sumaria por insuficiencia de prueba, según solicitado por la parte peticionaria.

Por otro lado, cabe mencionar que la imputación de discrimen a los efectos de que no se le dio la oportunidad de ocupar el puesto de la Sra. Cosme, plaza que la recurrida desempeñó previo a ser ascendida al puesto del que fue cesanteada resultó improcedente. La señora Cosme ocupaba el puesto antes de ser despedida la recurrida. No hay en tales circunstancias un derecho reconocible a retornar a la plaza que previamente ocupaba. El hecho de que no se le haya otorgado la oportunidad de ocupar ese puesto, el cual era uno distinto al ocupado luego por la recurrida, por el solo hecho de tratarse de una empleada que resulta ser menor en edad que la recurrida, sin más, tampoco puede dar paso a una causa de acción por despido discriminatorio por razón de edad.

Igualmente, somos del criterio que, a base de la prueba de autos, tampoco pudo demostrar la recurrida mediante prueba admisible, ni siquiera establecer una inferencia razonable de que la motivación despido fue basada en discrimen por el sexo de la señora Prado. En cuanto a ello, la señora Prado manifestó en su querella que tenía un asistente de sexo masculino, el Sr. Miguel Rosario, y que fue despedida sin que el patrono le ofreciera el puesto que ocupaba su ayudante. En primer lugar, conforme a la prueba en el expediente, el señor Rosario ocupaba una plaza diferente al de la señora Prado. Además, éste no llegó a sustituir a la recurrida en el puesto que ésta ocupaba, lo cual era esencial para formular *prima facie* un

planteamiento de discrimen por sexo.⁸ En fin, no se configura, ni siquiera un caso *prima facie* de discrimen por razón de sexo basado en el hecho de que no se le haya ofrecido a la recurrida la plaza del señor Rosario previo a su despido, sin otra prueba, hechos o eventos que de igual manera permita formar una inferencia razonable de discrimen en esa modalidad.⁹

Por otro lado, no nos persuaden los fundamentos expuestos en favor de la causa de acción de discrimen por impedimento. La Sra. Prado alegó que, en abril de 2014, confrontó problemas de nódulos cancerosos en la tiroides que la obligaron a ausentarse de su empleo.¹⁰ Indicó que “el patrono querellado percibió a la querellante como una persona con impedimento”¹¹ y, como resultado de ello, y sus ausencias, fue despedida.¹² Según surge del expediente, el diagnóstico de cáncer de tiroides y su tratamiento no provocó en la señora Prado un grado demostrable de impedimento motor, mental o sensorial que limitara sustancialmente su desempeño laboral, para lo cual necesitara un acomodo razonable. Menos aún, se demostró que en función de ello se optara por su despido. A esto se añade la propia admisión de la señora Prado a los efectos de que tras su tratamiento podía realizar todas las funciones que normalmente realizaba.¹³ La recurrida no pudo tampoco demostrar, ni pudimos extraer del expediente evidencia que sugiera circunstancias o incidentes de los que pueda colegirse que el patrono de la señora Prado la percibiera como una persona impedida, que requiera algún tipo de acomodo razonable,¹⁴ ni que esa alegada percepción fuese un factor en su despido.

Más aún, en casos de esta índole no basta probar que el patrono perciba al empleado como una persona impedida, sino que debe probarse que considera al empleado una persona impedida conforme la definición

⁸ *Id.*, en la pág. 361. El Sr. Rosario realizaba funciones de *data entry* y asistía a varias personas en la compañía.

⁹ *Id.*, en las págs. 353-363.

¹⁰ *Id.*, en la pág. 262.

¹¹ *Id.*, en la pág. 47.

¹² *Id.*

¹³ *Id.*, en la pág. 381.

¹⁴ *Id.*, en las págs. 389-390.

provista en la ley. Véase, Americans with Disabilities Act of 1990, sec. 3(2)(C), 42 U.S.C.A. sec. 12102(2)(C). Employee claiming that he is regarded as disabled cannot merely show that his employer perceived him as somehow disabled; rather, he must prove that employer regarded him as disabled within the meaning of the ADA. Benoit v. Techincal Mfg. Corp., 331 F.3d 166, 176 (2003), citando a Bailey v. Georgia–Pacific Corp., 306 F.3d 1162, 1169 (2002); Sullivan v. Neiman Marcus Group, Inc., 358 F.3d 110,117 (2004).

Por último, nos toca atender la causa de acción presentada contra B. Fernández & Hermanos, Inc. Según la querrela, B. Fernández es copatrono, o el mismo patrono que Marvel International, Inc.,¹⁵ por lo que debía responder por el alegado despido injustificado y discriminatorio de la Sra. Prado. La parte recurrida no pudo producir prueba suficiente sostenible en el juicio capaz de establecer una relación obrero-patronal con B. Fernández. Como único fundamento en apoyo de su contención la recurrida presenta el testimonio de la Sra. Eva Núñez Ríos, Vice-presidenta de Recursos Humanos de B. Fernández y Marvel. Durante una deposición, la Sra. Núñez afirmó que “los dueños de V. Fernandez [*sic*] son dueños... también de ‘Marvel International’ y son dueños de Pan Pepín” y que B. Fernández había creado una compañía llamada “B. Fernandez Holding Company” para manejar los asuntos de B. Fernández, Marvel International y Pan Pepín.¹⁶

La relación corporativa entre las compañías de B. Fernández y Marvel International, Inc., por sí solo, no derrota la personalidad jurídica separada de ambas entidades. A tales efectos, el profesor Carlos Díaz Olivo señala: “en una relación matriz-subsidiaria se respetará a las corporaciones como entidades separadas, aun cuando la matriz posea todas las acciones de la subsidiaria y cuando sus oficiales y accionistas sean los mismos. Tal injerencia, después de todo, es una consecuencia

¹⁵ *Id.*, en la pág. 42.

¹⁶ *Id.*, en las págs. 614-615.
446, líneas 13-15.

normal de ejercer el control sobre la subsidiara”. C. Díaz Olivo, *Derecho Corporativo*, Ed. Publicaciones Puertorriqueñas, San Juan, 1999, en las pág. 59-60. Para concluir que, en una relación matriz-subsidiaria, las corporaciones son “una sola”, hay que probar la confusión o identidad entre las dos corporaciones y que el reconocer su existencia resulte en sancionar la evasión de obligaciones, el fraude, la injusticia o derrotar la política pública. Díaz Olivo, *op. Cit.*, pág. 60; citando a González v. San Just Corp., 101 DPR 168 (1973). La recurrida se limitó a argumentar en sus escritos que B. Fernández y Marvel eran la misma entidad, pero no presentó prueba capaz de demostrar la desaparición o inexistencia de la personalidad corporativa separada de ambas entidades. Conforme los hallazgos de hechos incontrovertidos de la Resolución dictada por el foro de instancia, B. Fernández nunca fue patrono de la Sra. Prado.¹⁷ Ello amerita la desestimación de la causa de acción contra la co-parte, B. Fernández & Hermanos, Inc. Cualquier determinación en contrario tendría visos de arbitrariedad o abuso de discreción, por lo que no podemos sostenerla. Pueblo vs. Hernández Colón, 118 DPR 891, 903 (1987).

IV.

Por los fundamentos antes expresados, se acoge y expide la petición de *certiorari*, y se revoca la resolución recurrida. Se declara ha lugar la Sentencia Sumaria presentada por virtud de la cual se decreta la desestimación de las causas de acción por discrimen allí solicitadas.

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

¹⁷ *Id.*, en la pág. 10, punto acápite 21.