

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

ROLANDO VÉLEZ
MÉNDEZ, ET ALS

Recurrida

V.

FUNERARIA
GONZÁLEZ, ET ALS

Peticionaria

KLCE202101343

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Arecibo

Sobre: Despido
Injustificado
Discrimen

Caso Número:
AR2019CV02191

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

Domínguez Irizarry, jueza ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico a 11 de marzo de 2022.

Las entidades peticionarias, Funeraria González, Inc. y Cementerio La Santa Cruz, Inc., comparecen ante nos y solicitan nuestra intervención para que dejemos sin efecto la *Resolución* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Arecibo, el 22 de octubre de 2021, notificada el 25 de octubre de 2021. Mediante la misma, el foro de instancia declaró *No Ha Lugar* una solicitud de sentencia sumaria promovida por las peticionarias dentro de una demanda sobre despido injustificado y discrimen por edad y condición de salud, incoada por el señor Rolando Vélez Méndez (recurrido), al amparo de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.*

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se deniega la expedición del auto solicitado.

I

Según se desprende de los documentos que obran en el expediente, el recurrido fue contratado por la peticionaria Funeraria

González, Inc., para fungir como su director funerario, cargo en el que se desempeñó desde el 7 de julio de 2014, hasta el 24 junio de 2019, fecha en la que fue despedido. A raíz de ello, el 13 de noviembre de 2019, el recurrido presentó una *Querella* contra las peticionarias y contra el señor Héctor González Rosario, bajo el procedimiento laboral sumario de la Ley Núm. 2, *supra*.¹ Al momento de su despido, el recurrido tenía 60 años y había sido diagnosticado con cáncer en la piel. En vista de lo anterior, alegó haber sido sometido a un patrón de vejaciones y discrimen por parte de sus supervisores a raíz de su edad. Alegó, además, que se le denegó el acomodo razonable que requería por su condición de salud; que a raíz de su condición y edad fue degradado de posición laboral previo al despido, y que se alteró su esquema de compensación salarial sin justificación. En cuanto a ello, especificó que se le disminuyó su salario fijo semanal y que se le añadió una comisión por concepto de funerales y panteones vendidos. Por último, alegó que las peticionarias le adeudaban el pago de algunas comisiones. En virtud de lo anterior, presentó su reclamación por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. De igual manera, reclamó discrimen por razón de edad, y por condición de salud o impedimentos físicos, al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, y Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, respectivamente.

El 9 de diciembre de 2019, las peticionarias contestaron la querella en su contra y negaron las alegaciones levantadas por el recurrido. En particular, arguyeron que el despido del recurrido fue justificado, por responder a una situación de indisciplina repetida y que la acción fue tomada luego de un proceso de disciplina progresiva. Al respecto, alegaron que este había sido suspendido de

¹ El co-querellado en el pleito de epígrafe, el señor Héctor González Rosario, no forma parte del presente recurso de *Certiorari*.

empleo y sueldo por una semana el 10 de abril 2019, que el cambio en el esquema salarial del recurrido fue aceptado por él, y que ello no redundó en una disminución a su compensación.² Afirmaron, además, que el recurrido no les notificó por escrito sobre su condición de salud y que desconocían la misma. Por último, las peticionarias adujeron que el único patrono del recurrido lo era la Funeraria González. Inc. y que Cementerio La Santa Cruz, Inc. operaba como un negocio distinto, por lo cual la querella se debía desestimar en cuanto a esta última.

Tras ciertas incidencias procesales, el 3 de marzo de 2021, las peticionarias presentaron una *Moción de Sentencia Sumaria* mediante la cual solicitaron al foro de instancia que dispusiera del pleito a su favor, toda vez que no existía controversia de hechos materiales en el caso.³ En ella, reprodujeron su previo argumento en cuanto a que el despido del recurrido fue uno justificado. En dicho contexto expresaron que este recibió copia del Manual del Empleado cuando asumió la posición de director funerario en el 2014 y que, pese a ello, incurrió en un patrón de conducta que incumplía con las normas que conocía. En apoyo a sus argumentos aludieron al contenido del expediente de personal correspondiente al recurrido. Cabe señalar que, a pesar de que sus argumentos giran en torno a disciplina y conducta proscrita por un alegado manual

² En su *Contestación a la Querella* las peticionarias alegaron que la fecha de suspensión de empleo y sueldo fue el 25 de junio de 2019. Al revisar los documentos que obran en el mismo nos queda claro que la fecha de la suspensión fue el 10 de abril de 2019.

³ La *Moción de Sentencia Sumaria* incluye los siguientes anejos: 1) Expediente de personal del señor Rolando Vélez Méndez de la compañía Funeraria González, Inc., certificada por su presidente Héctor M. González Rosario; 2) Deposition tomada al recurrido, señor Rolando Vélez Méndez, el 17 de septiembre de 2020; 3) Copia del registro corporativo de la Funeraria González, Inc. extraída del portal del Departamento de Estado; 4) Copia del registro corporativo del Cementerio La Santa Cruz, Inc. extraída del portal del Departamento de Estado; 5) Copia de los comprobantes de retención del Departamento de Hacienda a nombre del señor Rolando Vélez Méndez para los años 2016-2019; 6) *Contestación a Primer Pliego de Interrogatorios y Producción de Documentos* suscrito por la Funeraria González, Inc. y juramentado por su presidente, señor Héctor M. González Rosario; 7) talonarios de comisiones del señor Rolando Vélez Méndez correspondientes al mes de mayo de 2019; 8) copia del expediente médico del señor Rolando Vélez Méndez de la oficina de la dermatóloga Dra. María I. Martínez Colón.

de empleados, el mismo no fue incluido como anejo de la moción de sentencia sumaria.

En su escrito, las peticionarias reiteraron en que el único patrono del recurrido lo era Funeraria González, Inc., por haber sido la entidad que lo contrató, que la Funeraria González, Inc. y el Cementerio La Santa Cruz, Inc. son corporaciones distintas que operan como negocios separados, y que el recurrido nunca fue empleado de esta última. Arguyeron, además, que había insuficiencia de prueba para establecer el discrimen por razón de edad alegado. Para ello, argumentaron que todas las medidas disciplinarias fueron justificadas, y que todas estaban fundamentadas con memos entregados y firmados por el recurrido. Añadieron, por igual, que el cambio en la compensación fue un incentivo que este voluntariamente aceptó, y que ello redundó en un aumento salarial para él. De igual manera, las peticionarias argumentaron que había insuficiencia de prueba para establecer el discrimen por razón del diagnóstico de cáncer y reiteraron que el recurrido nunca comunicó su situación de salud, así como que no solicitó acomodo razonable por escrito. Además, expusieron que la única comunicación al respecto fue una mención verbal del diagnóstico al señor Héctor González Rosario, quien le indicó que utilizara sombrero para los entierros. Por último, las peticionarias afirmaron que al recurrido se le pagaron todas sus comisiones y que este no presentó documentación demostrativa del diferencial alegadamente adeudado. De este modo, arguyeron que la prueba documental presentada demostraba la inexistencia de controversia sobre los hechos, por lo que el Tribunal debía dictar sentencia sumaria a su favor.

Por su parte, el 6 de abril de 2021, el recurrido presentó su *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En ella argumentó que, contrario a lo alegado por las peticionarias, existía

una controversia medular sobre su relación laboral con la corporación peticionaria Cementerio La Santa Cruz, Inc., así como, también, sobre si ambas peticionarias operaban como una sola empresa. Para sustentarse, apuntó a que su expediente de personal contenía múltiples documentos en papel timbrado de ambas corporaciones. Específicamente, hizo referencia a que tanto la carta de suspensión de 10 de abril de 2019, como la carta donde se le informaron los cambios en su esquema de compensación salarial el 28 de abril de 2019, tenían el sello y demás alusivos a la corporación Cementerio La Santa Cruz, Inc. De igual manera, señaló que realizaba funciones para la corporación del cementerio, que su supervisora directa en la funeraria era realmente empleada del cementerio y que era la corporación del cementerio la que le remitía sus pagos. De otro lado, el recurrido adujo que existía controversia sobre su despido y la alegada disciplina progresiva, dado a que nunca se discutieron con él, en concepto de acción disciplinaria, las múltiples cartas y memos informativos aducidas por las peticionarias. Al respecto, se reafirmó en que nunca suscribió los mismos, y que en ninguno de ellos se hacía referencia alguna a las normas del manual de empleados alegadamente violentadas.

De otra parte, respecto a las alegaciones de discrimen, el recurrido argumentó que la suspensión de empleo y sueldo efectuada el 10 de abril de 2019, la cual coincidió con una cita médica con su dermatóloga, así como el cambio en su salario de \$1,000 fijos semanales a \$695 semanales más comisiones, fueron parte de un esquema discriminatorio motivado por su edad y condición médica para forzarlo a renunciar. Planteó, además, que luego de que acudió a la dermatóloga y se le informó sobre su diagnóstico le solicitó al señor González un acomodo razonable para no estar expuesto prolongadamente al sol, lo cual fue denegado. Por tanto, y tras afirmar que también estaba en disputa el pago de sus

comisiones, el recurrido sostuvo que existían múltiples controversias de hecho que impedían la disposición sumaria de su causa de acción.

Evaluada ambas posturas, el 22 de octubre de 2021 el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Resolución* recurrida y declaró *No Ha Lugar* la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por las peticionarias. En su dictamen, el foro de instancia resolvió que existía controversia sobre si se realizó, o no, un proceso de disciplina progresiva contra el recurrido previo a su despido. Por igual, determinó que existía una genuina disputa sobre el verdadero propósito de los documentos intitulados “memo informativo, memorándum y memo” que obraban en su expediente de personal, así como, sobre si el recurrido recibió todos esos documentos y si fue sometido a una evaluación periódica. De igual manera, el foro primario determinó que existía controversia en cuanto a si el recurrido hizo, o no, una solicitud de acomodo razonable, sobre quien era su patrono, y sobre si ambas corporaciones peticionarias ejercían supervisión directa sobre él. Así, y tras expresar que la prueba documental aportada por las peticionarias no estableció la legitimidad de la acción tomada contra el recurrido, el tribunal primario denegó el mecanismo solicitado por imperar cuestiones de credibilidad que debían dirimirse en corte.

Inconformes con la determinación de instancia, el 4 de noviembre de 2021, las peticionarias comparecieron ante nos mediante el presente recurso de *Certiorari*. En el mismo plantearon los siguientes señalamientos:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar sumariamente la causa de acción de discrimen por edad a pesar de la insuficiencia absoluta de prueba sobre este tipo de discrimen ya que ninguno de los hechos incontrovertidos sostiene una causa de acción de discrimen por edad y a pesar de que el TPI no esboza la existencia de una controversia sobre dicha causa de acción.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar sumariamente la causa de acción de discrimen por incapacidad a pesar de la insuficiencia absoluta de prueba sobre este tipo de discrimen ya que ninguno de los hechos incontrovertidos sostienen dicha causa de acción ni la sostiene la única controversia identificada por el TPI sobre si se solicitó o no un acomodo razonable.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no declarar como incontrovertidos ciertos hechos que no fueron controvertidos por la parte querellante, y que sostienen aún mas la no procedencia de las causas de acción de discrimen.

Luego de examinar el expediente de epígrafe y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a expresarnos.

II

Como norma, la revisión de una *resolución interlocutoria* emitida por el Tribunal de Primera Instancia dentro de una acción judicial promovida al amparo de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.*, quedará postergada hasta que se emita la correspondiente sentencia respecto al asunto. Así, se da cumplimiento al propósito que persigue el procedimiento sumario y, a su vez, no queda desvirtuado el principio de economía procesal propio de nuestro ordenamiento, ya que, considerando la rapidez con que sobrevienen los escasos eventos procesales previstos en dicho estatuto, el promovente podrá cuestionar, en tiempo cercano, los errores cometidos. *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511 (2014); *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 497 (1999). Conforme dispone la doctrina vigente, el legislador no tuvo la intención expresa de establecer un mecanismo de revisión directa de las resoluciones interlocutorias emitidas en el procedimiento concerniente, por resultar contrario al carácter expedito del mismo. *Díaz Santiago v. Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico*, 207 DPR 339 (2021). Por ello, el foro apelativo está llamado a abstenerse de ejercer sus

funciones revisoras respecto a las resoluciones interlocutorias emitidas por el Tribunal de Primera Instancia dentro del trámite sumario propuesto por la Ley Núm. 2, *supra*. *Íd*; *Aguayo Pomales v. R&G Mortg.*, 168 DPR 36 (2006); *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, 232 (2000).

No obstante, esta norma de abstención cede en aquellos supuestos en los que el tribunal de origen haya emitido una resolución interlocutoria sin jurisdicción, en situaciones en las que la revisión inmediata dispone del caso por completo y cuando la revisión inmediata tenga el efecto de evitar una grave injusticia. *Díaz Santiago v. Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico*, *supra*; *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723 (2016); *Ortiz v. Holsum*, *supra*; *Alfonso Brú v. Trane Export, Inc.*, 155 DPR 158, 171 (2001); *Ruiz v. Col. San Agustín*, *supra*. Por tanto, solo en estas instancias “el carácter sumario y la celeridad que caracterizan a los procedimientos tramitados bajo la Ley Núm. 2 ceden y los foros apelativos pueden revisar determinada resolución interlocutoria.” *Díaz Santiago v. Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico*, *supra*, pág. 10.

III

En la causa de epígrafe, las peticionarias impugnan una determinación interlocutoria mediante la cual el Tribunal de Primera Instancia denegó su *Moción de Sentencia Sumaria*. En esencia, se reafirman en que la prueba documental por ellas aportada corroboró la justificación del despido del recurrido. Específicamente, sostienen que la misma descartó las alegaciones de discrimen promovido en su contra. Habiendo examinado los referidos planteamientos a la luz de las particularidades acontecidas y de la norma aplicable, resolvemos denegar la expedición del auto solicitado.

Toda vez que el referido pronunciamiento no constituye excepción alguna que nos permita soslayar la norma que impide la revisión de las resoluciones interlocutorias en un caso promovido al amparo de la Ley Núm. 2, *supra*, resolvemos no intervenir con el mismo. Tal cual esbozado, este Foro solo deberá intervenir con resoluciones interlocutorias dictadas en un procedimiento sumario tramitado a tenor con la Ley Núm. 2, *supra*, en las siguientes instancias: (1) cuando el foro primario haya actuado sin jurisdicción; (2) en situaciones en las que la revisión inmediata dispone del caso por completo, y (3) cuando la revisión tenga el efecto de evitar una grave injusticia. Así, dado a que no concurre condición alguna de las establecidas, determinamos no imponer nuestro criterio sobre el ejercido por el foro de origen. En el presente caso existen controversias sobre la credibilidad de los testigos, lo cual impidió que las peticionarias derrotaran la presunción *prima facie* de discrimen establecida por el recurrido. Siendo de esta manera, denegamos la expedición del auto solicitado.

IV

Por los fundamentos que anteceden se deniega la expedición del recurso de *certiorari* solicitado.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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