Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

CARMEN RAMOS DÍAZ Y OTROS APELANTES V. SERVICE CORPORATION INTERNATIONAL Y OTROS APELADOS	KLAN201800798	*APELACIÓN* PROCEDENTE DEL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA DE SAN JUAN CASO NÚM. K PE2016-1173 SOBRE: PROCEDIMIENTO SUMARIO, LEY NÚM. 2, DESPIDO INJUSTIFICADO; DISCRIMEN POR EDAD Y DAÑOS Y PERJUICIOS

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Cancio Bigas

Ramírez Nazario, Erik Juan, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de enero de 2019.

El 20 de julio de 2018, la señora Carmen Ramos Díaz, su esposo el señor Miguel Vargas Rodríguez y la sociedad legal de gananciales compuesta por ambos (apelantes), comparecieron ante nos mediante apelación. Solicitan que revoquemos la Sentencia Parcial que emitió el Tribunal de Primera Instancia (TPI) el 10 de julio de 2018. Mediante ésta, se desestimó sumariamente la causa de acción sobre discrimen por edad que presentaron los apelantes en contra de Service Corporation International; SCI Funeral & Cementery; Empresas Stewart Funeraria; Zulma Acosta y Arellys Mercado (apelados). No obstante, el TPI ordenó la continuación de los procedimientos con respecto a las causas de acción por despido injustificado y daños y perjuicios.

Tras evaluar la posición de ambas partes, se confirma la Sentencia Parcial apelada.

I

La señora Ramos laboró para las apeladas desde el 9 de octubre de 1985 hasta el 22 de enero de 2016, fecha en que fue cesanteada. En virtud de lo anterior, el 22 de abril de 2016, los apelantes incoaron una reclamación laboral en contra de los apelados. Adujeron que la señora Ramos fue víctima de discrimen por edad, despido injustificado y daños y perjuicios.

Luego de los apelados contestar la querella y de varias otras incidencias procesales, el 16 de junio de 2017, la co-apelada Service Corporation International presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria. Arguyó, entre otros, que la referida cesantía se debió a una reorganización de la empresa, por lo que el despido fue justificado. Añadió que la señora Ramos era negligente, deficiente en sus labores e incumplía reiteradamente las reglas y normas de conducta de su patrono. En virtud de lo anterior, solicitó al TPI la desestimación de las reclamaciones en su contra.

Presentados varios escritos relacionados a la solicitud de sentencia sumaria y con el beneficio del Informe Preliminar de Conferencia con Antelación al Juicio presentado el 28 de febrero de 2018, el TPI emitió una Sentencia Parcial en la cual determinó que los siguientes hechos no están en controversia:

1. En el 1985, la querellante comenzó a trabajar como secretaria en la Funeraria La Cruz.

2. El 6 de febrero de 2006, la querellante suscribió acuse de recibo del Manual del Empleado.

3. El 20 de abril de 2010, la querellante suscribió acuse de recibo del Manu[a]l de Empleados de Stewart.

4. El 27 de febrero de 2015, la querellante suscribió acuse de recibo del Manual del Asociado.

5. El 8 de septiembre de 2006, la querellante fue suspendida de empleo y sueldo durante 10 días, desde el 12 hasta el 25 de septiembre de 2006.

6. El 15 de enero de 2007, la querellante recibió un memorando donde le reiteran las instrucciones para el manejo del efectivo y los depósitos de dinero.

7. El 7 de mayo de 2007, la querellante fue amonestada por insubordinación y falta de respeto a consecuencia de un evento del 3 de mayo de 2007.

8. El 27 de septiembre de 2010, la querellante fue amonestada a través de un memorando.

9. El 24 de enero de 2012, la querellante acusó recibo de la descripción de deberes de su puesto.

10. El 22 de febrero de 2013, la querellante fue amonestada otra vez porque el 20 de febrero de 2013 se ausentó nuevamente al trabajo sin haberlo informado a su supervisor inmediato.

11. El 16 de septiembre de 2014, la querellante recibió el registro escrito de una advertencia verbal de Aviso de Acción Disciplinaria.

12. El 23 de febrero de 2015, la querellante recibió el registro escrito de otra advertencia verbal de Aviso de Acción Disciplinaria.

13. El 22 de abril de 2015, la querellante recibió otra amonestación escrita de Aviso de Acción Disciplinaria por haberse ausentado sin justificación en 11 ocasiones en un periodo de 4 meses.

14. El 1 de julio de 2015, la querellante recibió otra amonestación escrita por continuar con un patrón de ausencias injustificado y no cumplir con su jornada laboral de 40 hrs semanales. En un periodo de 10 meses se había ausentado en 18 ocasiones.

15. A otros empleados también les cambiaron a horarios rotativos.

16. La querellante conocía sobre la reorganización-reestructuración de la cual sería objeto la Empresa y admitió que a consecuencia de ello habría despidos y la eliminación de su plaza de trabajo.

17. La querellante admitió que cuando fue despedida otros empleados también fueron despedidos, inclusive otra secretaria.

18. La querellante admitió no saber quién tomó la decisión de despedirla.

19. La Supervisora Dariana Hernández tiene preparación académica en el tema de funerarias, posee una licencia de director funerario y tiene experiencia en funerarias. Posee: un Bachillerato en Administración de Empresas y Gerencia de Recursos Humanos; un Certificado de *Funeral Home Management and Embalming* y la Licencia de Director Funerario expedida por el Departamento de Salud.

20. A la [sic] Dariana Hernández la ascendieron al puesto de *Funeral Attendant* luego de febrero 2015.

21. Dariana Hernández era más joven que la querellante.

22. La querellante no compitió para el puesto de *Funeral Attendant*.

23. La querellante no solicitó formalmente el puesto de *Funeral Attendant*.

24. El 22 de enero de 2016, el *Senior Managing Director, Managing Director* y *Market Director* informaron a todos los asociados que la Compañía había decidido reducir su plantilla de empleados.

25. En enero de 2016, la Gerencia de la Compañía inform[ó] a sus empleados durante un *Town Hall Meeting* sobre la difícil situación económica de la Compañía y los cambios realizados.

26. El 22 de enero de 2016 la Compañía despidió a 17 empleados.

27. Entre los 17 empleados cesanteados el 22 de enero de 2016, 4 tenían más antigüedad (seniority) que la querellante y 8 tenían más edad.

28. El 22 de enero de 2016, la querellada informó a la querellante su despido de su puesto de *Administrative Assistant FUN*.

Por otro lado, identificó como único hecho controvertido el siguiente:

1. Si la compañía cumplió con el Art. 3 de la Ley Núm. 80.

En virtud de lo anterior, mediante la Sentencia Parcial apelada, el TPI desestimó sumariamente la causa de acción de discrimen por edad. Ahora bien, ordenó la continuación de los procedimientos con respecto a las reclamaciones sobre despido injustificado y daños.

No conforme, el 20 de julio de 2018, los apelantes recurren ante nos mediante escrito de apelación y aducen que:

> Erró el Tribunal de Primera Instancia al omitir hechos esenciales en su determinación de hechos que evidencia objetivamente el discrimen por razón de edad.
>
> Erró el Tribunal de Primera Instancia al no dictar sentencia sumaria parcial a favor de la apelante, adjudicando positivamente la causa de acción al amparo de la Ley 80 de 1976, al concluir que no se presentó prueba satisfactoria de la pérdida económica que atentara contra la continuidad de la empresa conforme el ordenamiento jurídico.

Por su parte, el 20 de agosto de 2018, los apelados presentaron su alegato en oposición. Examinado el expediente, resolvemos.

II

Es norma reiterada que la sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario y discrecional, que tiene el propósito de facilitar la solución justa y rápida de los litigios y casos civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y que, por lo tanto, no ameriten la celebración de una vista en su fondo. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-215 (2010). Se trata de un mecanismo que aligera la tramitación de un caso, cuando de los documentos que acompañan la solicitud surge que no existe disputa sobre algún hecho material y lo que debe hacer el tribunal es aplicar el derecho. *Íd.*

Al dictar sentencia sumaria el Tribunal: (1) analizará los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinará si el oponente controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 562 (2005).

Así mismo, ha subrayado nuestro Tribunal Supremo que este mecanismo es un remedio discrecional extraordinario. Únicamente se concederá cuando la evidencia que se presente con la moción establezca con claridad –es decir, preponderantemente– la existencia de un derecho, de manera que sólo procederá en casos claros, cuando el Tribunal tenga ante sí la verdad sobre todos los hechos pertinentes. *Jusino, et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 578 (2001).

Como se sabe, el mecanismo de sentencia sumaria usado con sabio discernimiento resulta ser un mecanismo valioso para descongestionar los calendarios judiciales. *Pilot Life Ins. Co. v. Crespo Martínez*, 136 DPR 624, 632 (1994).

La Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, detalla la forma y manera en que habrán de emitirse los dictámenes que no den por finiquitado un pleito en virtud de este tipo de moción. A tales fines dispone:

> [s]i 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.

En el ámbito laboral, la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA secs. 3118 *et seq.*, establece un procedimiento sumario para atender las reclamaciones de servicios prestados de obreros en contra de sus patronos. El objetivo de esta ley es abreviar el trámite para lograr una solución rápida de la reclamación.

Por su parte, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley sobre Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.* (Ley Núm. 80), se aprobó con el fin de proteger al empleado de no ser despedido de su empleo sin una causa que lo justifique. En su Artículo 4.4, especifica las circunstancias bajo las cuales un despido se considera justificado, en lo pertinente: (a) el patrón de conducta impropia o desordenada del empleado; (b) un patrón de desempeño deficiente, ineficiente,

insatisfactorio, pobre, tardío o negligente; (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables; (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (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. 29 LPRA sec. 185b.

Con respecto a reclamaciones por discrimen, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA secs. 146 *et seq*, penaliza al patrono que se rehúse a contratar a una persona cualificada para determinado puesto por razón de su edad o le prive de sus derechos y beneficios. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 72-73 (2008). Por tanto, esta legislación ha de interpretarse de la manera más favorable al empleado que ha sido víctima de actos discriminatorios e injustificados. *Díaz v. Wyndham Hotel, Corp.*, 155 DPR 364, 380-382 (2001).

Ante una reclamación por discrimen, se crea una presunción controvertible de que los actos alegados por el empleado fueron discriminatorios. Para activar tal presunción, el empleado ha de demostrar tres (3) elementos: 1) que hubo un despido o acción perjudicial; 2) que este se realizó sin justa causa; y 3) presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama. *Ramos Pérez v. Univisión, supra.* Cumplida esta etapa inicial, le corresponde al patrono rebatir la presunción de discrimen ilegal. Es decir, el patrono ha de demostrar que el despido fue justificado o que el despido no fue discriminatorio o ambos. *Ramos*

Pérez v. Univisión, supra; Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., 175 DPR 799 (2009). Terminada dicha fase y contradicha la presunción, el empleado deberá acreditar -por preponderancia de la prueba- el discrimen alegado, en cumplimiento con las exigencias de una reclamación ordinaria. *Íd.*

III

En el presente caso, la señora Ramos intentó fundamentar su reclamación de discrimen por edad con los siguientes hechos: que los empleados retenidos en su empleo eran de menor antigüedad en la compañía que ella; que la señora Ramos tenía la experiencia para el puesto de Supervisora o Gerente de la Funeraria, sin embargo, le dieron la plaza a la señora Dariana Hernández sin la experiencia administrativa requerida; que a los demás empleados le dieron un aumento salarial durante el 2015, pero a ella no; y que la empresa cambió de horario regular a rotativo. Coincidimos con el TPI en que ninguno de estos hechos son indicativos de que se configuró una modalidad de discrimen por edad.

En virtud de lo anterior, mediante el dictamen apelado, el TPI desestimó sumariamente la reclamación laboral de discrimen por edad. El TPI razonó que, entre otros hechos, previo al ascenso en cuestión, la señora Ramos laboraba como *Administrative Assistant FUN,* mientras que la señora Dariana Hernández -de 28 años- fungía como *Funeral Attendant;* es decir, que ocupaban puestos distintos. El TPI consideró, además, que no obra en el expediente que la señora Ramos compitió o solicitó formalmente el puesto de Supervisora o Gerente de la Funeraria, ni que reclamó a su patrono sobre el particular. El foro recurrido consideró que:

> [f]uera de la alegación general de que ese ascenso [a la señora Dariana Hernández] fue motivado por discrimen por edad, no vemos algún otro hecho que configure dicho discrimen o en apoyo a dicha contención de la parte querellante, máxime cuando la misma no compitió por dicho puesto. La parte querellante no realizó alegaciones específicas impugnando la creación de dicho puesto o

> sobre cómo el patrono demostró un interés discriminatorio por edad, al ofrecerle el trabajo a la Sra. Hernández.

Además, el TPI determinó que la prueba sometida por los apelantes no estableció un caso *prima facie* de discrimen por edad. De la misma se desprende que los apelados cesantearon a 17 empleados de los cuales 7 tenían menor edad que la apelante y los demás eran de mayor edad que ella. Además, en su deposición, ésta acepto que hubo una reorganización en la empresa y como consecuencia de ello, despidos.

Reiteramos pues que, los hechos en los cuales los apelantes fundamentaron su alegación de discrimen en el empleo son insuficientes. Por tal razón, actuó correctamente el TPI al desestimar esta reclamación.

Sobre la causa de acción por despido injustificado, el TPI se negó a desestimar. Dictaminó que los apelados no presentaron evidencia sobre la situación económica de la compañía que presuntamente redundó en la necesidad de reducir o reorganizar la empresa. Decretó, además, que los escritos de los apelados establecen que el despido de la señora Ramos se debió a cuestiones económicas y no a sus ejecutorias o a cuestiones de conducta.

En virtud de lo anterior, el TPI concluyó que aún está en controversia si existía justa causa para el despido de la señora Ramos, y si los apelados cumplieron con las disposiciones de la Ley 80, *supra,* al despedir a la apelante, por lo cual ordenó la continuación de los procedimientos con respecto a dicha reclamación. Cabe destacar que, quedó pendiente también la causa de acción por daños y perjuicios.

En atención a la deferencia que nos merecen las determinaciones del TPI y en ausencia de circunstancias extraordinarias o indicios de pasión, prejuicio, parcialidad o error

manifiesto, decretamos que el TPI actuó correctamente al resolver como lo hizo. Ninguno de los errores señalados se cometieron.

IV

Por los fundamentos anteriormente discutidos, se confirma la Sentencia Parcial apelada y se devuelve este asunto al TPI para la continuación de los procedimientos de conformidad con lo aquí resuelto.

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