

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

ROBERTO JIMÉNEZ
SOTO

Apelada

v.

CAROLINA
CATERING CORP.
h/n/c SKY CATERERS;
MANAGEMENT
GROUP INVESTORS,
LLC

Apelante

KLAN202300601

Apelación
Procedente del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de CAROLINA

Caso Núm.:
CA2020CV00700

Sobre:
Discrimen por origen
nacional; Daños y perjuicios

Panel integrado por su presidente el Juez Rodríguez Casillas, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de octubre de 2023.

El 10 de julio de 2023, Carolina Catering Corp. h/n/c Sky Caterers y Management Group Investors, LLC (en adelante, los apelantes) comparecieron ante este Tribunal mediante una *Apelación* en la que nos solicitan la revisión de la *Sentencia Parcial* emitida el 2 de mayo de 2023 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina (en adelante, TPI o foro primario). Mediante el aludido dictamen, el TPI declaró *Ha Lugar* la moción de sentencia sumaria sometida por el Sr. Robert Jiménez Soto (en adelante, señor Jiménez o el apelado).

Por los fundamentos que a continuación esbozamos, confirmamos la *Sentencia* apelada. Veamos.

I

El caso de epígrafe inició con una *Demanda* instada el 25 de febrero de 2020 por el señor Jiménez bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, mejor conocida como *Ley Contra el Discrimen en el*

Empleo, 29 LPRC sec. 146, *et seq.* En síntesis, el apelado, alegó que había sido objeto de discriminación por razón de su origen nacional y/o por su condición social al ser percibido y tratado como un inmigrante ilegal. Consecuentemente, el 18 de julio de 2018 fue despedido “por no estar autorizado a trabajar en los Estados Unidos y su territorio”, ya que su tarjeta de residencia había vencido. A su vez, sostuvo que la parte apelada había actuado contrario a sus normas y políticas al no proveerle las instrucciones por escrito de qué hacer en caso de que el Gobierno no confirmara su autorización para trabajar y al no brindarle oportunidad para comunicarse con las agencias federales pertinentes. El 15 de julio de 2020, los apelantes contestaron la demanda.

Luego de varias incidencias procesales, el 10 de febrero de 2021, los apelantes presentaron una *Moción de Sentencia Sumaria*. En esta, alegaron que los documentos que acompañaban su escrito demostraban que no existía controversia alguna sobre los 43 hechos incontrovertidos allí propuestos. En virtud de tales hechos, señalaron que el señor Jiménez falló en demostrar un caso *prima facie* por discriminación. También reclamaron que este tampoco demostró la ausencia de una razón legítima y legal que justificara la terminación de su empleo. Así, manifestaron que el apelado no presentó evidencia que acreditara la renovación de su tarjeta de residencia; la que había caducado o expirado. A su vez, sostuvieron que una vez tomaron conocimiento de la renovación de la tarjeta de residencia del apelado, le ofrecieron la reinstalación del empleo de manera inmediata, más este la rechazó. Finalmente, reiteraron que el despido del señor Jiménez fue justificado, y sin ánimo de discriminación, por lo que solicitaron la desestimación de la *Demanda*.¹

¹ Con su escrito, los apelantes incluyeron copia de una *Declaración Jurada* suscrita por Glenda Ivette Solá Carrillo como “Chief Human Resources Officer” de Management Group Investors, LLC; *Transcripción de deposición del Sr. Robert R. Jiménez Soto* del 8 de diciembre de 2020; *Solicitud de Empleo* del señor Jiménez; contrato de empleo; descripción del puesto de Special Set Up; *Manual de políticas y procedimientos para empleados* de Management Group Investors; *Acuse de recibo Manual de empleados* firmado por el señor

El 8 de marzo de 2021, el apelado presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de la Parte Demandante*. Allí, planteó que no procedía conceder la petición de sentencia sumaria de los apelantes y, a tales efectos, señaló que:

1) [S]iempre estuvo autorizado para trabajar por ser un residente permanente -independientemente de que su tarjeta de residencia expirara, lo cual es irrelevante-; 2) el patrono ya había verificado favorablemente la elegibilidad de empleo del demandante - dos veces dentro de un periodo de seis meses - por lo cual la única prueba que tenía ante sí le indicaba sin ambages que éste estaba autorizado para trabajar, pero lo despidió contrariando dicha prueba y el estado de derecho vigente por razón de su origen nacional y estado de ciudadanía; 3) después que verificó favorablemente la elegibilidad de empleo del demandante, el patrono estaba impedido legalmente de requerir al demandante que presentara una tarjeta de residente permanente -renovada o no- pero lo hizo; 4) después que verificó favorablemente la elegibilidad de empleo del demandante, el patrono estaba impedido legalmente de despedir al demandante por éste no presentarle una tarjeta de residente permanente renovada, pero lo despidió; 5) después que verificó favorablemente la elegibilidad de empleo del demandante, el patrono estaba impedido legalmente de condicionar la reinstalación del demandante a que éste presentara una tarjeta de residente permanente renovada, pero condicionó la reinstalación a eso; 6) la prueba del discrimen es directa y, por tanto, no es aplicable el esquema probatorio para establecer un caso *prima facie* de discrimen ; en la alternativa , se presentó prueba más que suficiente para establecer un caso *prima facie* de discrimen y, a la vez, el patrono es incapaz de articular una razón legítima para el despido, por lo que el caso *prima facie* debe advenir final y firme, y concluirse de todas maneras que el patrono demandado discriminó contra el demandante por razón de origen nacional y estatus de ciudadanía.

En síntesis, el señor Jiménez expresó que el patrono no pudo establecer una razón legítima para justificar el despido discriminatorio. Por el contrario, al refutar los asuntos litigiosos señalados por los apelantes, afirmó que los apelantes conocían que estaba autorizado para trabajar ya que habían verificado en dos ocasiones en un espacio de 6 meses su elegibilidad de empleo, siendo esta favorable. También, negó que la ausencia de ánimo discriminatorio fuera una defensa disponible para los apelantes. Afirmativamente, arguyó que en el caso de epígrafe la prueba

Jiménez el 29 de junio de 2018; *Manual de políticas de Recursos Humanos* de Management Group Investors; acuse de recibo de la *Política de identificaciones para acceso al aeropuerto; Permanent Resident Card; Personnel action notification report Change number 20180483* en la que se determina terminación de empleo en periodo probatorio "por no estar autorizado a trabajar en los Estados Unidos y sus territorios"; notificación de querrela por discrimen; y confirmación de recibo tracking number 70133020000202261948.

del discrimen es directa: el patrono despidió al demandante porque se le venció su documento de identidad, su "green card". Asimismo, señaló que la razón del despido está directamente vinculada a su origen nacional y estatus de ciudadanía, lo que infiere un discrimen. En cuanto a ello, argumentó que, conforme el derecho vigente, el que se expirara su tarjeta de residente permanente no era un impedimento para que no pudiera mantener su autorización para trabajar. Además, arguyó que, los apelantes demostraron que tomaron en cuenta su origen nacional y estatus de ciudadanía al momento del despido, puesto que no lo hubiesen despedido si su tarjeta de identidad y residencia no hubiera expirado. Ante estos y demás planteamientos, el señor Jiménez solicitó que se declarara No Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria de los apelantes y que, en su lugar, se dictara sentencia sumaria a su favor.²

En respuesta, el 8 de abril de 2021, el patrono presentó una *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y/o Moción de Desestimación por Falta de Jurisdicción*. Su moción, no atendió los hechos que el señor Jiménez propuso en su escrito y más bien su contenido se centró en reclamar que el foro primario carecía de jurisdicción por alegadamente ser el *Immigrant and Employee Rights Section* o, en la alternativa, *The Office of the Chief Administrative Hearing Officer* el foro con jurisdicción exclusiva para atender y dilucidar la reclamación del señor Jiménez. El 9 de abril de 2021, el señor Jiménez sometió una dúplica a este escrito.

² En apoyo a su contención, el apelado acompañó su escrito con los siguientes documentos: *E-verify report*, case verification number 2017302184934MZ del 30 de octubre de 2017; *E-verify report*, case verification number 2018180204531HM del 29 de junio de 2018; *Verificación de elegibilidad de empleo* (Formulario I-9) del 23 de octubre de 2017; Lista de documentos aceptables (página 3 de Formulario I-9) *Verificación de elegibilidad de empleo* (Formulario I-9) del 29 de junio de 2018; Sección 2 del Formulario I-9 del 29 de junio de 2018; porciones de deposición tomada al apelado; Formulario para entrevista; Pre-solicitud de empleo; Aviso sobre participación en E-verify; Precios para trámite de ID de Aerostar; documento titulado *Departamento de Recursos Humanos* de MGI; evidencia de cita con Aerostar; *Appointment Notice* (Form I797C); *Política de igualdad de oportunidad de empleo y plan de acción afirmativa* de MGI; RECIBO 30104 al apelado por el pago de \$75.00; Formulario W-2 del apelado con St. James Security Services, LLC para el año 2019; Formulario W-2 del apelado con Iturregui Plaza para el año 2019; *Contestación a interrogatorio y producción de documentos* de Carolina Catering, Corp. al apelado.

El 25 de mayo de 2021, el TPI desestimó la demanda instada por el señor Jiménez bajo el fundamento de falta de jurisdicción. No obstante, dicha *Sentencia* fue dejada sin efecto por un panel hermano de este Foro, en el caso KLAN202100869. Devuelto el caso para la continuación de los procedimientos, y luego de varias incidencias procesales, el 3 de mayo de este año, el TPI notificó el dictamen apelado. En este, utilizando las mociones sometidas en el caso, consignó 85 determinaciones de hechos sobre las que encontró no existía controversia. En virtud de estas, y el derecho aplicable que expuso, concluyó que la evidencia sometida por el apelado demostró que el despido fue uno ilegal y discriminatorio. Al así hacer, consignó las expresiones que adelante transcribimos:

Aun cuando al patrono no le parezca haber actuado con ánimo discriminatorio, lo hace cuando pide un documento específico, y la única razón para ello es que el demandante es de origen nacional dominicano y por este no ser ciudadano de los Estados Unidos. [...] Aun cuando estos documentos puedan estar expirados el estatus de la ciudadanía y de la residencia permanente se mantienen. En palabras sencillas, la tarjeta se expira pero el permiso para residir permanentemente y trabajar en los Estados Unidos no. El que el patrono haya justificado su acción de despedir en el 2018 verbalizando que lo hacía por que la tarjeta estaba expirada es prueba directa de discrimen, y si hubiera alguna duda, el que se sostengan en esa defensa en sus escritos alegando que es justa causa la tarjeta expirada, cuando el derecho dirige claramente a lo contrario, lo confirma. El propio formulario I-9 expresa una instrucción y advertencia a no solicitar documentos específicos y a no tomar en consideración que una tarjeta de permanencia pueda estar expirada. El documento conti[e]ne el siguiente "Notice" justo al principio:

"Aviso Contra La Discriminación: Es ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empleadores NO pueden especificar qué documento(s) un empleado puede presentar para establecer la autorización de empleo e identidad. La negativa a contratar o seguir empleando a una persona porque la documentación presentada tiene una fecha de expiración futura, también puede constituir discriminación ilegal".

[...]

El demandante atiende el hecho de que las directrices y políticas públicas del patrono no fueron honradas en la determinación del despido. Se menciona que el patrono tiene reglamentación interna que requiere que, si la documentación se expirara, el curso a seguir es una suspensión de empleo hasta que el asunto sea corregido. Nos atrevemos a determinar que dicha reglamentación es contraria a la Ley. El permiso para trabajar en los Estados Unidos no vence con la tarjeta, por lo tanto, el suspender un empleado por lo anterior es discriminatorio pues ejemplifica un trato dispar entre sus empleados.

[...]

En consideración de todo ello, el foro primario entendió que no había controversias sobre los actos discriminatorios del patrono y, en consecuencia, dictó sentencia sumaria favor del apelado en cuanto a la existencia de discrimen por nacionalidad. Insatisfechos, los apelantes instaron una *Moción de Reconsideración*. El señor Jiménez, replicó esta.

Consideradas las posturas, mediante *Resolución* del 8 de junio de este año, el TPI declaró *No Ha Lugar* a la reconsideración. Inconforme aún, los apelantes instaron el recurso de epígrafe, en el que señalaron la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que se cumplió con establecer *prima facie* un caso de discrimen según el esquema probatorio de McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 US 792 (1973).

SEGUNDO ERROR: Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar ánimo discriminatorio por parte del patrono, basado en una especulación y sin haberse probado el hecho alegado.

Atendido el recurso, el 17 de julio del año en curso emitimos *Resolución* en la cual concedimos al señor Jiménez treinta (30) días para presentar su posición en cuanto al recurso. El 21 de agosto de 2023, el señor Jiménez presentó *Alegato en Oposición a Recurso de Apelación*. Contando con la comparecencia de ambas partes, pasamos a exponer el derecho aplicable para atender la controversia ante nuestra consideración.

II

-A-

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V., R. 36, permite resolver los asuntos de aquellos litigios que no presentan controversias genuinas de hechos materiales y que, por consiguiente, no ameritan la celebración de un juicio. Cruz Velez v. CEE y otros, 206 DPR 694 (2021), al citar a Mejías et al v. Carrasquillo et al., 185 DPR 288 (2012) y otros. Así pues, conforme la discutida regla, procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, más las declaraciones juradas y

cualquier otra evidencia presentada se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y material. Deberá, también, justificarse por el derecho aplicable. Id., mencionando a Bobé et al v. UBS Financial Services, 198 DPR 6 (2017) y demás.

Por otro lado, la parte que se oponga a la moción de sentencia sumaria, deberá así hacerlo dentro del término de veinte (20) días desde su notificación, cumpliendo con los requisitos de ley. Así pues, deberá efectuar una exposición breve de las alegaciones, los asuntos litigiosos o en controversia. También, deberá hacer referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente que entiende están en controversia y para cada uno, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. Véase, Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b); Cruz Velez v. CEE y otros; *supra*; y SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013). Las meras afirmaciones no bastan. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 136 (2015) Esto es así, ya que cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, sino que tiene que ser una que permita concluir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Abrams Rivera v. E.L.A., 178 DPR 914, 932 (2010). No obstante, el no presentarse oposición a una moción de sentencia sumaria no impide que el tribunal falle en contra del promovente de esta ya que esta “puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.”. Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 575 (1997).

Así, al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria un tribunal podrá dictar sentencia sumaria si de los documentos sometidos ante su consideración surge que no existe controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y solo restaría por resolver una controversia estricta de derecho. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R 36.3(e). Por el contrario, no procederá una moción de

sentencia sumaria cuando: (1) existan hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derecho, no proceda. Cruz Velez v. CEE y otros; *supra*.

En cuanto a la revisión judicial de una determinación sobre sentencia sumaria, es meritorio señalar que los foros apelativos nos encontramos en la misma posición que el foro primario. Por ello, debemos regirnos por la Regla 36 de Procedimiento Civil y aplicar los criterios de esta. No obstante, no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI. Tampoco podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, por ser una tarea que le compete al foro de instancia luego de celebrarse un juicio. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, pág. 118.

-B-

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce que la dignidad del ser humano es inviolable. A tales efectos, nuestra carta magna expresamente indica que “[t]odos los hombres son iguales ante la Ley” y que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Art. II, Sec.1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, en la pág. 275. En virtud de tan claro mandato, y con el propósito de proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras bajo alguna de las antes enunciadas premisas, nuestra Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100-1959, *supra*. Este estatuto, instrumenta los preceptos de raigambre constitucional que rigen el ámbito obrero-patronal para proteger a las personas de todo ataque abusivo contra la honra, la reputación y la vida privada o familiar, así como

a los empleados o candidatos contra el discrimen por nacionalidad.

Santiago Ortiz v. Real Legacy Inc., 206 DPR 194 (2021).

Esto debido a que el trabajo es en numerosas ocasiones el sustento para acceder a artículos y servicios indispensables del diario vivir, y el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, de evitar prácticas injustas del trabajo y la existencia, en nuestra jurisdicción, de una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores. Ramírez v. Conagra Foods PR, 175 DPR 799, 812 (2009). Así pues, el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 dispone que:

[t]odo patrono que despidiera, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status [sic] de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, [por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano] del empleado o solicitante de empleo:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos (\$500) dólares ni mayor de dos mil (\$2,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere inferior a la suma de quinientos (\$500) dólares; e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil (\$5,000) dólares, o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal. 29 LPRA sec. 146.

Los elementos esenciales para una causa de acción por despido discriminatorio de la Ley Núm. 100 son: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto, en este caso, su nacionalidad; (2) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; (3) que fue despedido; y (4) que presente algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de

discrimen bajo la cual reclama. 29 LPRA secs. 146 y 148; Díaz Santiago v. International Textiles, 195 DPR 862 (2016), citando a Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 387 (2001). El término prescriptivo dispuesto en la Ley Núm. 100 es de un (1) año y el empleado que reclame sus beneficios podrá presentar la querrela administrativa ante la Unidad Antidiscrimen o iniciar una acción judicial. 29 LPRA Sec. 150; Díaz Santiago v. International Textiles, *supra*, citando a Matos Molero v. Roche Products, Inc., 132 DPR 470, 477 (1993).

Ahora bien, mediante la Ley Núm. 4-2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, se enmendaron varias leyes laborales, entre estas, la Ley Núm. 100, *supra*. En particular, se enmendó el Artículo 3 de dicha Ley, a los fines, entre otros, de “armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga” y otros fines relacionados. Véase, Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017, *supra*. Específicamente, mediante las enmiendas realizadas al momento de su aprobación, la Ley Núm. 4-2017, *supra*, eliminó la presunción de carácter controvertible de que cualquiera de los actos enumerados en la Ley Núm. 100, *supra*, fuera cometido en contra de la ley cuando se haya realizado sin justa causa.³

A su vez, el Artículo 6.2 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, estableció una norma hermenéutica al disponer lo siguiente:

Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta.

³ Mediante la aprobación de la Ley 41-2022 se trajo a la vida nuevamente la presunción mencionada cuando añadió como primer párrafo a la Ley Núm. 100, *supra*, lo siguiente: “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 obstante, dicha enmienda fue declarada nula, por lo que la Ley Núm. 100, *supra*, se retrotrae a la versión previa a la enmienda anulada.

Por otra parte, el Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 USC sec. 2000e *et seq.*, es una ley federal que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo y origen nacional. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos en McDonnell Douglas Corp. v. Green, *supra*, resolvió que en reclamaciones bajo el Title VII of the Civil Rights Act of 1964, *supra*, cuando no hay prueba directa de discrimen, el empleado demandante tiene que inicialmente establecer un caso *prima facie* de discrimen.

The complainant in a Title VII trial must carry the initial burden under the statute of establishing a prima facie case of racial discrimination. This may be done by showing **(i) that he belongs to a racial minority; (ii) that he applied and was qualified for a job for which the employer was seeking applicants; (iii) that, despite his qualifications, he was rejected; and (iv) that, after his rejection, the position remained open and the employer continued to seek applicants from persons of complainant's qualifications.** *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, *supra*, pág. 802. (Énfasis nuestro).

Cumplidos estos requisitos, surge un caso *prima facie* de discrimen, cuyo efecto es variar hasta cierto punto la prueba requerida a cada parte. En ese sentido, el caso *prima facie* de discrimen constituye una especie de presunción. Board of Trustees v. Sweeney, 439 US 24 (1978). Una vez se establece el referido caso *prima facie* de discrimen, se transfiere al demandado únicamente el peso de producir y/o presentar evidencia, no el de probar, que la acción o decisión de empleo fue llevada a cabo obedeciendo a una razón legítima, no discriminatoria, y válida de negocio. *Íd.*; McDonnell Douglas Corp. v. Green, *supra*. Logrado esto, se desvanece la presunción que obraba en contra del demandado, y entonces el demandante tiene una última oportunidad de convencer y persuadir al juzgador de hechos de que, a pesar de que el patrono derrotó el caso *prima facie*, la razón que este último articuló en su defensa, fue un mero pretexto detrás de su intención y ánimo de discriminar, y que realmente la decisión patronal fue tomada por motivos exclusivamente discriminatorios. *Íd.*

III

Conforme reseñamos al exponer los hechos procesales del presente recurso, los apelantes le imputaron a TPI la comisión de 2 errores. Mediante el señalamiento y la discusión conjunta de estos, señalan en su escrito que el foro primario erró al dictar sentencia sumaria a favor del apelado y decretar que el despido del señor Jiménez fue discriminatorio por razón de su nacionalidad, aun cuando éste no cumplió con establecer un caso *prima facie* de este tipo de casos. En apoyo a su postura, señalan que el señor Jiménez falló en probar un caso *prima facie* por discrimen, ya que no demostró bajo el último elemento del caso de McDonnell Douglas Corp. v. Green, *supra*, que otra persona del mismo grupo protegido se benefició del puesto. A su vez, reclaman la ausencia de prueba por parte del apelado del ánimo discriminatorio necesario para lograr probar su caso *prima facie*. Finalmente, sostienen que tenían un interés en retener al señor Jiménez, puesto que tenían conocimiento de su nacionalidad; le proveyeron oportunidad para que renovara su tarjeta de residente; y, una vez renovada, le extendieron una comunicación para reinstalarlo. Basándose en esto, alegan que no discriminaron contra el apelado.

Por su parte, al defender la sentencia parcial dictada, el señor Jiménez afirma que logró probar su caso al demostrar que, aun cuando el patrono verificó su elegibilidad de empleo en más de una ocasión mediante el Formulario I-9 y obtuvo un resultado favorable, aun así, fue despedido bajo el criterio de “[...] no estar autorizado a trabajar en los Estados Unidos y sus Territorios.” A su vez, resaltó que, luego de haber pasado por dicho proceso de verificación de elegibilidad y presentar los documentos necesarios, los apelantes le requirieron otros documentos adicionales y específicos, en este caso, su tarjeta de residencia permanente, demostrando un ánimo de discrimen. Esto debido a que, el propio formulario permite

que el empleado escoja qué documento entregará al patrono para la verificación, lo cual hizo, y aun así el patrono le requirió su “green card”.

Finalmente, el señor Jiménez, sostiene que el que su tarjeta de residente permanente haya expirado, no quedaba desautorizado para trabajar. En cuanto a esto, añade que, la teoría del patrono era que, al expirar su tarjeta de residencia permanente, también expiraba la autorización para trabajar, lo cual no es correcto. En síntesis, argumenta que el patrono discriminó contra él debido a que, aún luego del despido, los apelantes continuaron exigiéndole la tarjeta de residente renovada como condición para reinstalarlo a su empleo. Así pues, el señor Jiménez esboza que logró demostrar con prueba directa el discrimen por su origen nacional, por lo que, no era necesario aplicar el esquema probatorio del caso de McDonnell Douglas Corp. v. Green, *supra*. Sin embargo, sostuvo que aun cuando no aplicaba el esquema del caso, presentó prueba suficiente para establecer la presunción de discrimen.

Antes de adentrarnos a atender estos argumentos, por tratarse nuestra revisión una *de novo*, debemos examinar si la moción de sentencia sumaria interpuesta por las apelantes, así como la oposición que sobre esta presentó el señor Jiménez, cumple con los requisitos de forma que exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Efectuado este ejercicio, respondemos en la afirmativa. Por consiguiente, nos corresponde ahora examinar, si en realidad existe una controversia de hechos que impida la resolución sumaria del asunto resuelto o si, por el contrario, sí fue demostrada la inexistencia de controversias materiales que la impidieran, debiéndose evaluar si la aplicación de la norma jurídica pertinente efectuada por el TPI fue correcta.

Hemos evaluado el trámite procesal completo del caso y estudiado minuciosamente los argumentos sometidos por todas las partes a favor y en contra de la *Sentencia Parcial* emitida. Realizado este ejercicio, resolvemos

que la decisión apelada fue una correcta. Antes de explicar nuestra decisión, encontramos que no hay controversia alguna sobre las determinaciones de hechos consignadas por el TPI. Siendo ello así, no existe una razón que impida la resolución sumaria del caso.

Dicho eso, reiteramos que, como ya dijimos, en el caso de McDonnell Douglas Corp. v. Green, *supra*, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos resolvió que en reclamaciones bajo el *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*, *supra*, cuando no hay prueba directa de discrimen, el empleado tiene que inicialmente establecer un caso *prima facie* de discrimen. Ello se logra probando que: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que estaba cualificado para ocupar el puesto; (3) que fue despedido; y (4) **el puesto permaneció disponible para personas con las mismas cualificaciones.**⁴ Así, una vez la parte demuestra la concurrencia de esos factores, se presume que ha habido un discrimen, por lo que, le corresponde al patrono presentar evidencia que, de ser creída, razonablemente justifique el despido.

En el caso de autos, se encontró probado que el señor Jiménez comenzó a trabajar para los apelantes el 30 de junio de 2018 y que desde un inicio los apelantes tenían conocimiento que el señor Jiménez era de nacionalidad dominicana, y no ciudadano americano y que su tarjeta de residencia permanente expiraba el 17 de julio de 2018.⁵ A su vez, se estableció que el apelado pasó por un proceso de elegibilidad de empleo, incluso en más de una ocasión por haber trabajado previamente con los

⁴ Tal cual citamos en la página ___ de esta sentencia al citar a McDonnell Douglas Corp. v. Green, *supra*, a la pág. 802 "The complainant in a Title VII trial must carry the initial burden under the statute of establishing a prima facie case of racial discrimination. This may be done by showing (i) that he belongs to a racial minority; (ii) that he applied and was qualified for a job for which the employer was seeking applicants; (iii) that, despite his qualifications, he was rejected; and (iv) that, after his rejection, the position remained open and the employer continued to seek applicants from persons of complainant's qualifications." La traducción propuesta por los apelantes de la transcrita porción establece que el cuarto requisito que debe cumplir un reclamante es que otra persona se benefició del puesto. Discrepamos de esta.

⁵ Esto fue admitido por los apelantes en el párrafo 13 de su *Contestación a la Demanda*. Por consiguiente, fue claramente establecido que este era de nacionalidad extranjera; una de las clases protegidas.

apelantes y que los resultados en cada momento siempre fueron favorables.⁶ De igual manera, como hecho incontrovertido quedó establecido que, en cada ocasión, para efectos del Formulario I-9 el apelado presentó su tarjeta de seguro social y su licencia de conducir. Estos documentos, son de aquellos que- conforme el propio formulario- se consideran válidos para la verificación de elegibilidad de empleo. También se demostró que el demandante llenó una solicitud de empleo de los apelantes, que fue entrevistado y recomendado favorablemente para empleo por su entrevistadora, y que el 29 de junio de 2018 los apelantes verificaron la elegibilidad de empleo del señor Jiménez mediante el servicio E-verify y que resultó que este estaba autorizado a trabajar en Estados Unidos y en Puerto Rico.⁷

No obstante, conociendo que la tarjeta de residente permanente del señor Jiménez estaba pronta a vencer, estos le apercibieron que debía gestionar su renovación a la mayor brevedad posible.⁸ Posteriormente, el 18 de julio de 2018 cuando expiró su tarjeta de residencia permanente, los apelantes despidieron al señor Jiménez por no estar autorizado a trabajar en los Estados Unidos y sus Territorios.⁹ Dos meses y medio luego de haberlo despedido, al enterarse de que el apelado había renovado su tarjeta de residencia permanente, los apelantes le ofrecieron la reinstalación inmediata a su puesto.¹⁰

Cada uno de los hechos consignados en los párrafos anteriores son parte de las alegaciones levantadas por el apelado en su *Demanda*. Los mismos, también forman parte de aquellos hechos incontrovertidos que al oponerse a la moción de sentencia sumaria de los apelantes, propuso el

⁶ Véase determinaciones de hechos incontrovertidos número 6, 14, 16 y 20 del dictamen apelado.

⁷ Determinaciones de hechos incontrovertidos número 9, 11 y 20 de la *Sentencia parcial*.

⁸ Determinación de hecho incontrovertido número 38 de la *Sentencia parcial*.

⁹ No se produjo evidencia demostrativa de que a esa fecha los apelantes efectuaron una nueva verificación de elegibilidad de empleo que determinara que su estatus en ese día era distinto a aquel del 29 de junio de 2018, cuando se verificó por última vez.

¹⁰ Determinación de hecho incontrovertido número 75 de la *Sentencia parcial*.

señor Jiménez como parte de su solicitud para que se dictara sentencia sumaria a su favor. Estos, como señalamos, constan de las determinaciones de hechos incontrovertidos consignadas por el TPI, las que los apelantes no impugnan. Por virtud de los mismos, se establece sin duda alguna:

- 1) Que el señor Jiménez es de nacionalidad extranjera y, por tanto, **pertenece a una de las clases protegidas por el Título VII;**
- 2) Que tras ser entrevistado obtuvo una recomendación favorable para empleo. Además, la verificación de elegibilidad para empleo efectuada el 29 de junio de 2018 fue favorable. **O sea, este estaba cualificado para ocupar el puesto.**
- 3) **Que fue despedido** porque su tarjeta de residente permanente expiró.
- 4) Que una vez los apelantes conocieron sobre la renovación de la tarjeta de residente permanente del apelado le ofrecieron reinstalarlo en su puesto. **Entiéndase pues que el puesto permaneció disponible para personas con las mismas cualificaciones.**

Los apelantes, niegan que pese a tan claros hechos, el apelado haya cumplido con establecer una causa de acción *prima facie* de discrimen a su favor. Sin embargo, sus argumentos se centran en plantear que como conocían de su nacionalidad al momento de contratarlo, y luego le notificaron sobre su reinstalación, no podía concluirse discrimen alguno en su contra. Estos planteamientos, además de no impugnar los hechos determinados, ignoran que el hecho de que la tarjeta de residencia del apelado expirara no significaba que la autorización para trabajar en Estados Unidos y sus Territorios también había expirado. Así lo establece el Título 8 CFR, *Control of Employment of Aliens*, Capítulo I, Subcapítulo B, Parte 274a12, *Classes of aliens authorized to accept employment*, el cual lee como a continuación transcribimos:

Subpart B- Employment Authorization

Section 247a.12 Classes of aliens authorized to accept employment.

- (a) Aliens authorized employment incident to status. Pursuant to the statutory or regulatory reference cited, the following classes of aliens are authorized to be employed in the United States without restrictions as to location or type of employment as a condition of their admission or subsequent change to one of the indicated classes. Any alien who is within a class of aliens described in paragraphs (a)(3), (a)(4), (a)(6) -(a)(8), (a)(10) -(a)(15), or (a)(20) of this

section, and who seeks to be employed in the United States, must apply to US Citizenship and Immigration Services (USCIS) for a document evidencing such employment authorization. USCIS may, in its discretion, determine the validity period assigned to any document issued evidencing an alien's authorization to work in the United States.

- (1) An alien who is a lawful permanent resident (with or without conditions pursuant to section 216 of the Act), as evidenced by Form I-551 issued by the Service. **An expiration date on the Form I-551 reflects only that the card must be renewed, not that the bearer's work authorization has expired. (Énfasis nuestro)**

Ciertamente, el requerir la presentación de una tarjeta de residente vigente como método para elegibilidad de empleo, sin siquiera constatar que ante la expiración de esta el estado de elegibilidad del apelado había cambiado, es un acto incorrecto. Esto es así, ya que según establece el Formulario I-9, éstos no podían especificar el tipo de documento que el empleado debía presentar. Recordemos que el apelado había sometido documentos a los fines de constatar su elegibilidad para empleo. Sin embargo, exigieron la presentación de un documento específico. Ello, a nuestro juicio demuestra un ánimo discriminatorio.

Más aun, del estatuto antes transcrito queda claro que un residente permanente cuya tarjeta expiró no queda desautorizado por tal hecho para trabajar. Siendo ello así, los actos de los apelantes para con el apelado lo que realmente demostraron fue que, la decisión del despido estuvo basada exclusivamente por motivos discriminatorios contra el señor Jiménez por razón de su nacionalidad.

En virtud de todo lo aquí expresado, a la luz del derecho expuesto, coincidimos que la aplicación del derecho efectuada por el foro primario fue correcta. Por consiguiente, resolvemos que los errores señalados por los apelantes no fueron cometidos.

IV

Por los fundamentos antes enunciados, confirmamos la *Sentencia Parcial* emitida y notificada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala

Superior de Carolina con fecha del 2 de mayo de 2023 y notificada al día siguiente.

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

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