

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

ENRIQUE VALENTÍN
ACEVEDO

DEMANDANTE
RECURRIDO

V.

USA PARKING SYSTEM
OF PUERTO RICO, INC.

DEMANDADOS
PETICIONARIOS

KLCE202300169

CERTIORARI
procedente del Tribunal
de Primera Instancia
Sala de San Juan

Caso Núm.
SJ2018CV00986

Sobre:

DESPIDO
INJUSTIFICADO; (LEY
80); DISCRIMEN (LEY
44); REPRESALIA
(LEY 115)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Candelaria Rosa.

Brignoni Mártir, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de mayo de 2023.

I

El 11 de marzo de 2018 Enrique Valentín Acevedo (señor Valentín o peticionado) presentó una *Demanda Enmendada* contra USA Parking bajo el procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2-1961.¹ En ésta acumuló las siguientes causas de acción: despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976²; discrimen por condición de salud mental al amparo de la Ley Núm. 44-1985³, la Ley Núm.100-1959⁴ y la ADA⁵; represalias al amparo de la Ley Núm. 115-1991⁶ y violación a su derecho

¹ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales. No obstante, el 27 de agosto de 2018, el TPI ordenó que el caso se tramitara bajo el procedimiento sumario, según fuera solicitado por las partes.

² Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, Ley sobre despidos injustificados.

³ Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, Ley para prohibir el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales.

⁴ Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, Ley contra el discrimen en el empleo.

⁵ *American with Disabilities Act*, 42 USC sec. 12101 *et seq.*

⁶ Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, Ley de represalias contra el empleado por ofrecer testimonio.

a la confidencialidad sobre su información médica al amparo de la HIPAA⁷ y la Ley Núm. 408-2000⁸.

Afirmó en síntesis que laboró en USA Parking desde 2001 desempeñándose de manera sobresaliente como “Property Manager”. Sin embargo, en el 2015, luego de ser diagnosticado con una condición de salud mental para la cual tuvo que someterse a un tratamiento médico, su patrono comenzó a discriminarlo. Alegó que al regresar al trabajo después de la licencia de enfermedad concedida para recibir tratamiento, su patrono lo descendió al puesto de “Ramp Supervisor” donde ganaba menos dinero y lo trasladó de estación, discriminando contra él por su condición médica y por haberse mantenido fuera del empleo. Arguyó que su nuevo supervisor, Chris Shaw, le discriminó por su condición de salud al tratarlo de forma irrespetuosa aludiendo a su situación emocional (le decía “loquito” y “que pasa, no te tomaste la pastilla hoy”) y le hostigó para que renunciara pues lo dejaba trabajando solo en los turnos de mayor tráfico.

Sostuvo que en represalia a la querrela que instara el 27 de marzo de 2017 en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos por haber sido descendido en discrimen por su condición de salud mental, el señor Shaw le dio turnos nocturnos a pesar de que conocía que los medicamentos que tomaba para su condición le provocaban sueño, por lo que no podía trabajar de noche. Al comunicarle su imposibilidad de trabajar los turnos nocturnos, el patrono comenzó a reducirle la jornada laboral, al punto que dejaron de asignarle horas “procediendo así a despedirle de forma injustificada e ilegal”. De otro lado alegó que USA Parking violó su derecho a la confidencialidad de su información médica al divulgar sin autorización su diagnóstico y tratamiento a terceras personas y a compañeros de trabajo mediante correos electrónicos.

USA Parking presentó su *Contestación a la Demanda* en la cual alegó afirmativamente que el señor Valentín no fue despedido, sino que renunció

⁷ Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996, 42 USC sec. 1320d *et seq.*

⁸ Ley Núm. 408 de 2 de octubre de 2000, según enmendada, Ley de Salud Mental de Puerto Rico.

voluntariamente. Esto ya que no presentó debidamente cumplimentados y en la fecha límite concedida los documentos relacionados con la licencia sin sueldo que se le recomendó que tomara. Argumentó, en la alternativa, que de entenderse que fue despedido, debía concluirse que fue por justa causa, pues este abandonó su puesto y previamente había sido sometido a un proceso de disciplina progresiva debido a ausencias excesivas y tardanzas. También arguyó que el demandante fue degradado de puesto por incurrir en violaciones a las normas y políticas de la compañía al compartir con otra empleada sus códigos de acceso al registro de asistencia conocido como Kronos para que alterara sus entradas y salidas.

Concluido el descubrimiento de prueba USA Parking presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*. Solicitó que se desestimara de manera sumaria el pleito en su totalidad, pues no había controversia sobre hechos esenciales que requirieran dilucidarse en un juicio plenario, ni se cumplían los elementos para las causas de acción incoadas. Acompañó su solicitud con varios documentos presentados en apoyo a sus alegaciones.

Por su parte el señor Valentín presentó una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. Entre otros asuntos alegó que el patrono lo descendió de puesto y lo movió de estación al advenir en conocimiento de su condición emocional y que la alegación de que había compartido sus códigos de acceso a Kronos fue solo una excusa para degradarlo.⁹ En apoyo a su contención presentó un fragmento de la Deposición tomada a José Garufi, representante del patrono. Indicó que en represalia a la querrela que instara ante el departamento del Trabajo, su supervisor comenzó a asignarle turnos nocturnos a pesar de que conocía que ello conflagraba con el tratamiento médico que recibía. También refutó haber abandonado su empleo pues según indicó al negarse a solicitar la licencia sin sueldo que el Sr. Garufi le insistió que tomara, el patrono comenzó a reducirle horas hasta que dejó de asignarle horas. Para sostener tales

⁹ Para sostener tal alegación presentó un fragmento de la Deposición tomada a José Garufi, representante de USA Parking.

alegaciones hizo referencia a un fragmento de la deposición que le tomaron bajo juramento.

Luego de evaluar ambas comparencias el TPI emitió una *Sentencia Parcial* concediendo parcialmente lo solicitado por USA Parking en su moción de sentencia sumaria.¹⁰ Por una parte, desestimó totalmente la reclamación sobre divulgación de información médica bajo la HIPAA y la Ley Núm. 408-2000,¹¹ y la reclamación de discrimen bajo la Ley Núm. 100-1959.¹² De otro lado, desestimó parcialmente las reclamaciones sobre discrimen al concluir que estaban prescritas. En específico desestimó las reclamaciones de discrimen bajo la Ley Núm.44-1985 y bajo la ADA basadas en los hechos del 21 de mayo de 2015 y del 13 de julio de 2015 (fechas en que representantes del patrono divulgaron información médica del peticionario mediante correos electrónicos) y la reclamación bajo la ADA por la degradación de puesto ocurrida el 13 de agosto de 2015 (por cuanto el demandante no presentó una querrela ante la Unidad Antidiscrimen dentro de los 300 días desde que conoció el acto presuntamente discriminatorio, ni notificó la reclamación extrajudicial dentro de dicho término).

No obstante, el foro primario mantuvo activas las causas de acción por despido injustificado (Ley Núm. 80-1976), represalia (Ley Núm. 115-1991) y discrimen por impedimento bajo la Ley 44-1985 (relacionada a la degradación de puesto que ocurrió el 13 de agosto de 2015)¹³ por entender que existía controversia en torno a los hechos esenciales a dichas causas de acción.

Al así decidir el foro de instancia concluyó que que existía controversia en torno a los hechos siguientes:

1. ¿Qué funciones tenía el demandante como Supervisor?

¹⁰ Dictada el 28 de abril de 2022, notificada el 3 de mayo de 2022.

¹¹ Al concluir que no ostentaba jurisdicción sobre la materia para atender una reclamación al amparo de la Ley HIPAA y que USA Parking no es un proveedor de salud ni ofrece servicios de salud mental.

¹² Al considera que el señor Valentín no alegó que pertenece a una de las categorías protegidas en dicho estatuto.

¹³ Al concluir que el demandante interrumpió el término prescriptivo de un año con la carta enviada extrajudicialmente al patrono el 11 de agosto de 2016.

2. Si USA Parking le quitó horas de trabajo al Sr. Valentín Acevedo.
3. Si al Sr. Valentín Acevedo se le asignó el turno nocturno aun cuando este informó que no podía trabajar por la noche debido a unos medicamentos que estaba tomando. De establecerse lo anterior, ¿en qué fecha fue asignado al turno nocturno?
4. Si el Sr. Valentín Acevedo renunció o abandonó su empleo o fue despedido.
5. Fecha en que ocurrió la renuncia, abandono o despido del empleo.
6. Si USA Parking le entregó el Manual de Empleado al Sr. Valentín Acevedo.
7. ¿Qué condición de salud padece el Sr. Valentín Acevedo? ¿En qué forma dicha condición limita sus actividades diarias?
8. Si las ausencias del Sr. Valentín Acevedo fueron debidamente certificadas por un médico.
9. Si dichas ausencias afectaron el funcionamiento y los servicios USA Parking.
10. Si el Sr. Valentín Acevedo solicitó acomodo razonable. De establecerse que solicitó, ¿fue denegado?
11. Si el Sr. José Garufi presionó al Sr. Valentín Acevedo para que cogiera una licencia médica por un (1) año.

USA Parking solicitó reconsideración por entender que procedía la desestimación de todas las causas de acción a lo que el demandante se opuso. Tras evaluar ambas posiciones el TPI emitió la *Resolución*¹⁴ recurrida declarando *No Ha Lugar* la solicitud de reconsideración.

Aún en desacuerdo, USA Parking presentó de manera oportuna la *Petición de Certiorari* que nos ocupa en la cual formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró el TPI al denegar la moción de reconsideración y no desestimar las reclamaciones de despido injustificado, discriminatorio y represivo bajo la Ley 80, Ley 100 y Ley 115.

Erró el TPI al rehusarse a resolver la controversia estrictamente de derecho que le presentó la Moción de Reconsideración de USA Parking, a saber: si toda vez que el demandante-recurrido no estableció en su Oposición que fue objeto de un “despido”, este tiene disponible una causa de acción bajo la Ley 80.

Erró el TPI al concluir que existen controversias de hechos materiales que le impedían desestimar sumariamente las reclamaciones de despido injustificado, despido discriminatorio por impedimento y despido represivo bajo la Ley 80, 100 y 115 respectivamente.

¹⁴ Dictada el 26 de enero de 2023 y notificada al día siguiente.

Erró el TPI al no concluir que el demandante-recurrido carece de una causa de acción bajo la Ley 80 al haber fallado en establecer en su Oposición que fue objeto de un “despido” por parte de la demandada-peticionaria.

Erró el TPI al no dejar sin efecto su Sentencia Parcial y negarse a dictar en sustitución de ésta, conforme se le solicitó por vía de *Reconsideración*, Sentencia Sumaria desestimatoria del pleito en su totalidad.

En general, USA Parking alegó en su recurso que el foro de instancia cometió un error de derecho al resolver que no cumplió con su deber de probar que no despidió al peticionado. Argumentó que según el ordenamiento aplicable es el señor Valentín quien carga con el peso de probar que fue objeto de un despido para disfrutar de la protección de la Ley Núm.80-1976. Por lo que, al no presentar prueba de ello en su oposición a la sentencia sumaria procedía desestimar las reclamaciones por despido injustificado, discrimin y represalia por ser todas dependientes de que probase que experimentó un despido. Reiteró que el peticionado no fue despedido sino que renunció voluntariamente a su empleo y/o abandonó el mismo al no solicitar una licencia médica sin sueldo, según le fue requerido por su supervisor.

Transcurrido el término reglamentario sin que la parte peticionada compareciera, procedemos a resolver el recurso instado de conformidad con el marco jurídico esbozado a continuación.

II

A.

El auto de *certiorari* es un recurso extraordinario y discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare, LLC*, 194 DPR 723, 728-729 (2016); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005); véase, además, Art. 670 del Código de Enjuiciamiento Civil, 32 LPRA sec. 3491. Por tanto, su expedición descansa en la sana discreción del tribunal revisor. *IG Builders et al v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012).

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, delimita expresamente las instancias en las que este Tribunal de Apelaciones puede expedir los recursos de *certiorari* para revisar resoluciones y órdenes interlocutorias del foro de instancia. *Scotiabank de Puerto Rico v. ZAF Corporation*, 202 DPR 478, 487 (2019). En lo pertinente, la referida regla dispone lo siguiente:

[e]l recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía o en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari*, en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión. 32 LPRA Ap. V, R. 52.1.

Ahora bien, aun cuando al amparo del precitado estatuto este foro apelativo adquiere jurisdicción sobre un recurso de *certiorari*, la expedición del auto y la adjudicación en sus méritos es discrecional. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 96 (2008). De conformidad con lo anterior, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *infra*, establece los criterios que este foro habrá de considerar para ejercer sabia y prudentemente su discreción para expedir o no un recurso de *certiorari*, a saber:

- A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos son contrarios a derecho.
- B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para analizar el problema.
- C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad, o error craso y manifiesto de la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- D. Si el asunto planteado exige consideración, más detenida a la luz de los autos originales, por los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

- F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
- G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. 4 LPRA Ap. XXII-B, R.40.

De otra parte, este Tribunal solo intervendrá con las determinaciones discrecionales del Tribunal de Primera Instancia, cuando se demuestre que hubo un craso abuso de discreción, prejuicio, parcialidad o error manifiesto. *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012), citando a *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986).

III

USA Parking, ex patrono del señor Valentín, nos solicita que revisemos la *Resolución* emitida por el TPI el 26 de enero de 2023. En el aludido dictamen el foro de instancia denegó su solicitud para que reconsiderara la *Sentencia Parcial* y desestimara la totalidad de las reclamaciones, por entender que existían varios hechos esenciales a las causas de acción de despido injustificado, discrimen y represalia que estaban en controversia y requerían dirimir credibilidad e intención. Según vimos la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*, nos faculta a revisar de manera interlocutoria determinaciones en las que se deniegue una moción dispositiva. No obstante, luego de revisar la moción de sentencia sumaria y su respectiva oposición según los parámetros que para ello nos requiere nuestro ordenamiento jurídico no vemos cumplido ninguno de los requisitos de la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, que nos mueva a intervenir con la determinación recurrida.

Adviértase que en este caso el TPI no hizo determinación alguna de hecho ni de derecho en cuanto a si el señor Valentín fue o no despedido por USA Parking. El tribunal meramente denegó la disposición sumaria de la totalidad de las reclamaciones por entender que existía controversia sustancial sobre hechos esenciales a algunas causas de acción. Entre los hechos que entendía que estaban controvertidos incluyó los siguientes: “si el Sr. Valentín Acevedo renunció o abandonó su empleo o fue despedido” y la “fecha en que ocurrió la renuncia, abandono o despido del empleo”. A

esos efectos, el tribunal ordenó la continuación de los procedimientos para recibir prueba en un juicio plenario que le permita eventualmente determinar si se probó o no el alegado despido.

IV

Por los fundamentos antes expuestos *denegamos* la expedición del auto solicitado.

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