

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE
PANEL VII

KATIRIA MUÑIZ BENÍTEZ

Apelante

v.

KELLY SERVICES, INC.;
BAXTER HEALTHCARE
ET AL.

Apelada

KLAN201500406

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Ponce

Civil Núm.
J PE2013-0732

Sobre: Reclamación
Laboral la Ley núm.
3 del 13 de marzo
de 1942, Ley de
Protección de
Madres Obreras,
Ley núm. 80 del 30
de mayo de 1976,
Ley núm. 139 de 26
de junio de 1968,
según enmendada,
bajo el
Procedimiento
Sumario

Panel integrado por su presidente, el Juez Brau Ramírez, el Juez Bermúdez Torres, el Juez Flores García y el Juez Sánchez Ramos

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de junio de 2015.

Katiria Muñiz Benítez (señora Muñiz Benítez) apela una Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce. Mediante el dictamen, el Tribunal desestimó sumariamente las causas de acción de discrimen por razón de embarazo y de despido injustificado de ésta.

I.

La señora Muñiz Benitez trabajó para Kelly Services, Inc. (Kelly) como empleada temporera desde 12 de septiembre de 2012 hasta el 30 de junio de 2013. El contrato de trabajo era mensual y la renovación estaba condicionada a la existencia de necesidad de servicio de las compañías clientes de Kelly.

El acuerdo de la señora Muñiz Benitez venció el 30 de junio de 2013, pero antes de terminar el plazo, ésta empezó a disfrutar de los ayudas que ofrece la Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRA. secs. 201 *et. seq.* En ese momento, la señora Muñiz Benitez cumplía con su asignación de trabajo en la planta de Guayama de Baxter Healthcare, S.A. (Baxter). Allí estaba destacada como operadora de empaque bajo la supervisión de empleados de Baxter. Como parte de las funciones del puesto, la señora Muñiz Benitez tenía que manejar un montacargas para mover “las paletas con productos”. También tenía varios meses de embarazo, hecho que conocían sus empleadores, Baxter y Kelly. La señora Muñiz Benitez supo de su estado de gravidez el 27 de febrero de 2013, e inmediatamente lo informó a su patrono.

Ésta disfrutó de licencia por incapacidad temporal durante los meses de junio, julio y agosto. La incapacidad de la señora Muñiz Benitez fue por razón de “problemas personales” y no por la preñez. Los médicos que la atendieron durante este periodo de licencia, un psicólogo y un ginecólogo, la dieron de alta entre el 18 y 19 de agosto de 2013. Lo anterior fue informado a Kelly y a Baxter.

El 3 de septiembre de 2013, la señora Muñiz Benitez fue examinada por el médico de Baxter. En este momento tenía 7 meses de gestación. El médico ordenó unos laboratorios e indicó a la paciente que llevara los resultados a su ginecólogo, y luego regresara, en una semana, al dispensario médico para una segunda evaluación. Recomendó que no trabajara durante esa semana.

El 10 de septiembre, la señora Muñiz Benitez fue examinada nuevamente por el médico de Baxter. En esta ocasión el doctor le preguntó si podía manejar, usando un monta cargas, 80 libras

como parte de sus funciones. La señora Muñiz Benitez mostró preocupación, aseguró que hay otros empleados que pueden hacer esa tarea, e indicó que no “iba a exponer a su hijo por nacer”. El médico recomendó que “no trabaje por ahora hasta después de su parto”. Sin embargo el ginecólogo, que la atendía en ese momento, recomendó que podía trabajar pero con la protección adecuada.

Así las cosas el 23 de septiembre de 2013, la señora Muñiz Benitez escribió a Kelly para inquirir la razón por la cual, a esa fecha, aún no estaba reintegrada a su trabajo. En respuesta, el 10 de octubre de 2013, el personal de Baxter llamó a la señora Muñiz Benitez para ofrecerle un puesto, en el cual no tenía que usar el monta cargas para levantar o mover objetos pesados. La señora Muñiz Benitez, varios días después, rechazó la oferta, porque estaba a punto de empezar a disfrutar de su licencia por maternidad. Empezó a disfrutarla el 15 de octubre de 2013 hasta el 10 de diciembre del mismo año.

El 7 de diciembre de 2013, la señora Muñiz Benitez recibió una carta de Kelly. En la misiva, la compañía expresó que su licencia por maternidad estaba a punto de expirar, por lo que necesitaba que se comunicara “para orientarla sobre el proceso de retorno a su asignación temporera”. La señora Muñiz Benitez no se comunicó con Kelly. Sin embargo, varios días después, el 13 de diciembre de 2013 la señora Muñiz Benitez presentó una querrela laboral en contra de Kelly y Baxter. Alegó que:

[P]ara el mes de agosto de 2013, encontrándose la querellante en estado gravito, fue discriminada por razón de embarazo, al rechazársele su reincorporación al trabajo, luego de haber estado por descanso a través de la Ley de Beneficio por Incapacidad Temporera Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, [...], despido ilegal e injustificadamente en violación a la Ley #3 del 13 de marzo de 1947, según enmendada y a la cita Ley #139.

Como consecuencia de la acción violatoria llevada a cabo por las partes querelladas, sufrió la querellante perdida de su única fuente de ingreso, que tuvo la secuela del retraso en sus compromisos económicos, hecho que la mantiene en

constante estrés y depresión, sufriendo serias angustias mentales y morales[.] ...

Luego de completado el descubrimiento de prueba, Baxter y Kelly solicitaron, cada una por su parte, la solución sumaria de la querella. Alegaron que de acuerdo a las estipulaciones de hechos, y al contenido de la deposición de la señora Muñiz Benitez, ésta no tenía causa de acción por discrimen por razón de embarazo y por despido injustificado, por lo que el Tribunal debía desestimar la querella. Las partes intercambiaron varios escritos sobre el asunto, incluso, tuvieron la oportunidad de argumentar sus respectivas posturas ante el Tribunal de Primera Instancia. Finalmente, el foro primario dio por sometido el asunto y dictó la *Sentencia* apelada.

En ella, el Tribunal concluyó que el hecho de que a la señora Muñiz Benitez se le haya ofrecido reinstalación en un puesto, que no era el mismo que tenía antes de disfrutar de la licencia por incapacidad temporera, no es un acto de discrimen. También concluyó que Kelly actuó dentro de los términos establecidos en la Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal. Por lo que el hecho de que Baxter o Kelly tardara, unas cuatro semanas, en identificar un puesto alternativo, no puede constituir un acto de discrimen o un despido constructivo.

Todo lo contrario, y de acuerdo al Tribunal, Kelly “actuó correctamente al identificar un puesto en el cual la querellante no pusiera en riesgo su salud y la de su bebé; en atenciones a las propias recomendaciones del Ginecólogo y las preocupaciones de la querellante”. En fin, el foro primario concluyó que la señora Muñiz Benitez no fue despedida. Declaró “ha lugar” las mociones de sentencia sumaria presentadas y desestimó todas las causas de acción incluidas en la querella.

Insatisfecha con el dictamen, la señora Muñiz Benitez apela y asegura que cometió error el Tribunal de Primera Instancia al desestimar el caso “por la vía sumaria”. Las otras partes también presentaron sus respectivos alegatos.

II.

A. Sentencia Sumaria

La Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. Asimismo, una parte demandante puede prevalecer con la presentación de una sentencia sumaria si provee prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-214, 217 (2010). El fin de este mecanismo es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 555 (2011); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-214 (2010); *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005).

De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, con lo que se fomentan los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer, mediante prueba admisible en

evidencia, la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Además, deberá demostrar que a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, a la pág. 213; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, supra*, a la pág. 184; *Vera v. Dr. Bravo, supra*, a la págs. 332-333. Cuando de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas, surge una controversia de hechos, la moción de sentencia sumaria resulta ser improcedente. Ante ello, el tribunal competente deberá abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso y cualquier duda en su ánimo, habrá de resolverse en contra de la parte que promueve la solicitud. *Vera v. Dr. Bravo, supra*, a la págs. 332-333; *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 610 (2000).

La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. Si se cruza de brazos, corre el riesgo de que se acoja la solicitud de sentencia sumaria y se resuelva en su contra. La oposición debe exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes para demostrar que existe una controversia real y sustancial, la cual deberá dilucidarse en un juicio plenario. Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones y debe proveer evidencia sustancial de los hechos materiales en disputa. No obstante, el hecho de no oponerse, no implica necesariamente que proceda dictarse sentencia sumaria, si existe una controversia legítima sobre un hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, a la pág. 215.

En lo pertinente, la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 36.3 (b), establece que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá contener lo siguiente: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos

litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Cuando se presente una moción de sentencia sumaria y se sostenga en la forma provista por esta regla, la parte contraria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones. Estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente, pues de no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede. Regla 36 (c) de Procedimiento Civil, *supra*.

Toda relación de hechos expuesta en la moción de sentencia sumaria o en su contestación podrá considerarse admitida si se indican los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas o de otra prueba admisible en evidencia donde ésta se establece, a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone la regla en cuestión. El Tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente

enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tendrá la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos. Regla 36.3 (d) de Procedimiento Civil, *supra*.

Si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación. Lo anterior coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Por lo tanto, se facilita el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. *Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 414, 434 (2013).

Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces y juezas de la primera instancia judicial y propende a la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación. Es por ello que, mediante estas disposiciones, nuestro ordenamiento procesal expresamente le exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos aquellos que considera que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. La numeración no es un mero formalismo, ni

constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las nuevas Reglas de Procedimiento Civil adoptadas en el año 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno. *Id.*

B. Ley de Madres Obreras

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico expresamente establece que no procede discriminar contra persona alguna por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social. Véase, Artículo II, Sección 1 de la Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA Sec. 1.

En el ámbito obrero-patronal, el discrimen por razón de sexo está prohibido por varias leyes, entre éstas, la Ley de Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 LPRA secs. 467-474, que prohíbe específicamente el discrimen por razón de embarazo, el cual es una modalidad de discrimen por razón de género. *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 607-608 (1989).

La Ley de Madres Obreras está encaminada a salvaguardar los derechos de las trabajadoras embarazadas de dos maneras distintas: (1) estableciendo periodos de descanso tanto antes como después del alumbramiento, y (2) prohibiendo el despido sin justa causa, y la suspensión, reducción de salario o discrimen de cualquier otra índole contra la obrera debido a la merma en la producción por causa de su estado de gestación. *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193, 199 (1988).

El despido no es otra cosa que la ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de empleo celebrado con uno o varios trabajadores. La Ley de Despido Injustificado de Puerto

Rico, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 (a) *et seq.*, define el despido en su Artículo 5 como: (1) la separación del empleado de su trabajo; (2) la suspensión de éste por tiempo definido o en un término que exceda de tres (3) meses excepto en caso de empleados de la industria y negocios estacionales; o (3) la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a provocar su renuncia. 29 LPRA sec. 185 (e).

En casos en los que se reclama que una mujer embarazada fue despedida de su empleo sin justa causa mientras estaba en estado de gestación, le corresponde al patrono probar, mediante la preponderancia de la prueba, que el despido estuvo justificado. En este tipo de casos, la controversia medular a resolver es si estando embarazada la empleada, el patrono la despide por causa justificada. *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, 144 DPR 952, 960-961 (1998).

La Ley de Madres Obreras, contrario a lo dispuesto en la Ley de Despido Injustificado de Puerto Rico, no requiere para su aplicación, que el empleado sea uno a tiempo indefinido como tampoco establece requisito alguno para la contratación de los empleados. Al así hacerlo, la Ley de Madres Obreras cobija a un mayor número de empleados, sin distinguir si éstos son a tiempo fijo o indeterminado.

III.

En este caso, está claro que la señora Muñiz Benitez nunca fue despedida. La Ley Núm. 80 establece que un despido puede ser: (1) por la cesantía del empleado; (2) la suspensión indefinida por un término mayor de tres meses; o (3) por despido constructivo. 29 LPRA sec. 185e.

De acuerdo al testimonio de la señora Muñiz, (1) ésta nunca recibió una carta de despido; (2) las relaciones con sus

supervisores y compañeros de trabajo eran cordiales y civiles; (3) ella nunca presentó una queja sobre las condiciones de trabajo, o una queja relacionada al trato que recibió mientras trabajaba; (4) y no hay evidencia de que tuviera problemas de disciplina mientras trabajó para Kelly.

Lo que muestra el expediente (el conjunto de documentos que acompañaron las partes a sus mociones de sentencia sumaria y los documentos que acompañó la señora Muñiz Benitez a su oposición) es que la señora Muñiz Benitez rechazó dos oportunidades de reinstalarse a sus labores. Esos hechos incontrovertidos impiden que pueda alegar un despido sin justa causa. No hay apoyo alguno en el expediente, que apoye su alegación de despido injustificado. El hecho de que no confiara en el personal de Kelly, o que las enfermeras de Baxter hicieran comentarios que la incomodaran, en estas circunstancias, no puede entenderse como un despido constructivo ni constituye razón legítima para rechazar las ofertas de volver a su trabajo.

De acuerdo a la señora Muñiz Benitez, el discrimen en este caso ocurrió cuando Baxter se negó a reinstalarla a su puesto por la única razón de estar embarazada. Entendemos que la apelante se refiere a lo ocurrido después de que fue dada de alta por sus médicos el 19 de agosto de 2013.

No obstante, de acuerdo a las propias admisiones de ésta, y de los hechos que estipuló en este pleito, surge con claridad que ella rechazó la oferta de volver a su trabajo, aunque en un puesto con otro tipo de labores, por qué ya estaba próxima a disfrutar de su licencia por maternidad. Tampoco se ofrece explicación para que, después de disfrutar su licencia por maternidad, haya rechazado tácitamente una segunda oferta, pero esta vez de Kelly, de volver a su empleo.

En nuestra jurisdicción, entre los actos que pueden ser considerados como discriminatorios se encuentran el despido, la suspensión o los cambios injustificados en torno al sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de trabajo, entre otros. Artículo 1, Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146.

Como vimos, la oferta que hizo Baxter a la señora Muñiz Benitez implicaba un cambio de labores, pero en beneficio de ésta; su sueldo y demás condiciones de trabajo quedaron inalteradas. Baxter y Kelly buscaban proteger el bienestar físico de su empleada y la salud de su hijo por nacer.

A tales efectos, de su faz, los documentos anejados a las mociones en este caso, no evidencian ánimo discriminatorio en conexión con la oferta que hicieron Baxter y Kelly. Mientras tanto, la señora Muñiz Benítez no ofreció prueba de discrimen más allá de argumentos sobre la base de especulaciones o conjeturas. El hecho, sin más, de que Kelly y Baxter tardaran unas cuatro semanas en ofrecerle un puesto, con condiciones de trabajo más beneficiosas, no puede considerarse por sí solo, como un acto discriminatorio por razón de embarazo.

La Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, no establece un término específico dentro del cual un patrono está obligado a reinstalar al empleado a su puesto. La Ley sí requiere al patrono, que antes de que reponga al trabajador a sus labores, se asegure que el empleado esté física y mentalmente capacitado para regresar a la empresa. Sección 3, Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, *supra*, 11 LPRA sec. 203 (q).

Por lo que opinamos que el tiempo que tardó Baxter en examinar medicamente a la señora Muñiz Benitez, y en encontrarle una alternativa de empleo apropiada para que trabajara mientras

estuviera embarazada, fue razonable, y más bien muestra un ejercicio de buena fe de parte de esta compañía. Toda la evidencia apunta a que las acciones tomadas por Kelly y de Baxter fueron motivadas por las normas establecidas en la Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, y la Ley de Madres Obreras. También por preocupaciones legítimas en cuanto al bienestar físico de la señora Muñiz Benitez.

En su deposición la señora Muñiz Benitez aceptó los hechos que ya consignamos como libre de toda controversia, en la primera parte de esta *Sentencia*, y que demuestran que ella no fue despedida y mucho menos discriminada por razón de estar embarazada. No encontramos nada en el contenido del escrito de oposición a las mociones de sentencia sumaria que sostenga, ni siquiera en lo mínimo, las alegaciones de despido injustificado o discrimen por embarazo que hizo la señora Muñiz Benitez.

Al examinar el escrito de oposición, más bien notamos la falta de adherencia del escrito a las claras disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil. En específico, en cuanto al requerimiento de especificidad de referencias a los párrafos, y a las líneas particulares, en las piezas de evidencia que de alguna forma refute o contradiga alguno de los hechos propuestos como incontrovertidos en los escritos de Baxter o de Kelly. Regla 36 (c) de Procedimiento Civil. Lo anterior no ocurrió en este caso.

La oposición está repleta de conjeturas y de explicaciones, para aclarar “el contexto” de las declaraciones hechas por la señora Muñiz Benitez en su deposición. Las admisiones que hizo en la deposición, constituyen el fundamento medular de la mayoría de las determinaciones de hecho que hizo el Tribunal de Primera Instancia en su *Sentencia*. El resto las pudimos corroborar en los demás documentos anejados a los escritos.

Igualmente, el cimiento sobre el cual Kelly y Baxter, confeccionaron los hechos medulares incontrovertidos de sus escritos, y que nosotros ahora corroboramos como ciertos, y libres de toda controversia, claramente exponen la falta de controversia en los hechos allí propuestos, los cuales el Tribunal de Primera Instancia incorporó a la *Sentencia* apelada.

Encontramos que el débil intento de la parte apelante de refutar, mediante párrafos explicativos, y una segunda declaración jurada que “explica” el “contexto” de las declaraciones anteriores de la señora Muñiz Benitez, constituyen un uso frívolo del procedimiento judicial. La Regla 36 (c) de Procedimiento Civil es clara y expone que, para refutar un hecho propuesto como incontrovertido, la parte que se opone está obligada a “contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente, pues de no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede”. Claramente, el escrito de oposición de la señora Muñiz Benitez no cumplió con esta Regla.

Incluso, los hechos que propone como irrefutables no tienen fundamento, ni se indica con precisión qué documento o pieza de evidencia los establece. Además, algunos de los documentos que señala como fundamento no contienen ni sustentan el hecho que se propone. Por lo que el Tribunal de Primera Instancia no tenía motivo para considerarlos. Regla 36 (d) de Procedimiento Civil.

En contraste, los hechos propuestos en cada uno de los párrafos de las mociones preparadas por Kelly y Baxter, sí están fundamentados, de manera preponderante, en partes específicas de cada documento que utilizaron como evidencia del hecho que alegaron como incontrovertido. Esta evidencia consistió principalmente de las admisiones hechas, bajo juramento, por la propia señora Muñiz Benitez.

Es por todo lo anterior que concluimos que no cometió error el Tribunal de Primera Instancia, al desestimar, por la vía sumaria, la querrela de la señora Muñiz Benitez.

IV.

Por los fundamentos antes esbozados se confirma la *Sentencia* apelada.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones