

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ - UTUADO
PANEL XI

IVETT IRIZARRY ORTIZ

Apelante

v.

HOSPITAL DE LA
CONCEPCIÓN, HOSPITAL
LA CONCEPCIÓN, INC.;
IRMA BÁEZ RODRÍGUEZ;
ADA BERMÚDEZ VERA;
ASEGURADORA XYZ

Apelados

KLCE201701170

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Mayagüez

Civil Núm.
ISCI2015-00672

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Birriel Cardona y la Juez Ortiz Flores

Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2017.

Comparece la Sra. Ivett Irizarry Ortiz, en adelante la señora Irizarry o la apelante, y solicita que revoquemos una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez, en adelante TPI. Mediante la misma, se desestimó una demanda de despido injustificado y discriminatorio por razón de edad.

Al examinar la naturaleza y procedencia del caso de autos, lo acogemos como un recurso de apelación, aunque conservará su clasificación alfanumérica y por los fundamentos que expondremos a continuación, se modifica la sentencia apelada a los únicos efectos de celebrar una vista evidenciaria para ventilar las controversias de hechos específicamente definidas.

-I-

Según surge de la *Sentencia*, la señora Irizarry presentó una demanda de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 (b),

y de discrimen bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146a, contra el Hospital de la Concepción, Inc., en adelante el Hospital, la Sra. Irma Báez Rodríguez, en adelante la señora Báez, y la Sra. Ada Bermúdez Vera, en adelante la señora Bermúdez, en conjunto, los apelados.

Así las cosas, los apelados presentaron una *Moción de Sentencia Sumaria*.

Por su parte, la señora Irizarry presentó una oposición a la sentencia sumaria.

Luego de varios trámites judiciales, el TPI determinó que la oposición a la moción de sentencia sumaria incumplía con las disposiciones de la Regla 36 (B) de Procedimiento Civil y su jurisprudencia interpretativa en cuanto a los requisitos de forma. En consecuencia, dio por sometida, sin oposición, la solicitud de sentencia sumaria y consideró probados los siguientes hechos:

1. El 28 de octubre de 1991 la señora Ivette Irizarry Ortiz fue contratada por el Hospital de la Concepción, para ocupar el puesto de Auxiliar de Enfermería.
2. La señora Irizarry firmó el 28 de octubre de 1991 el documento de Nombramiento Probatorio para el puesto de Auxiliar de Enfermería para el cual fue contratada, en el cual se comprometió a cumplir con las normas y reglamentos establecidos por el Hospital, a desempeñar fielmente los deberes de su puesto y empleo.
3. Mediante la firma del documento admitió comprender que de no cumplir con las referidas normas y reglamentos o con su deber de desempeñar fielmente los deberes de su puesto quedaría sujeta a medidas disciplinarias.

4. El 28 de julio de 1993 la señora Irizarry fue nombrada al puesto de Enfermera Práctica. Dicho nombramiento le fue notificado mediante carta del 28 de julio de 1993.
5. La señora Irizarry continuó trabajando como enfermera práctica desde el 28 de julio de 1993 hasta la terminación de su empleo el 29 de diciembre de 2014.
6. A la fecha de terminación del empleo la supervisora directa de la señora Irizarry lo era la señora Irma Báez Rodríguez.
7. Durante los últimos cinco (5) años de su empleo en el Hospital y hasta la fecha de la terminación de su empleo, la señora Irizarry se desempeñó como enfermera práctica en el Departamento Materno Infantil del Hospital.
8. En el departamento Materno Infantil del Hospital trabajan enfermeras de distintas clasificaciones ocupacionales. Entre dichas clasificaciones, se encuentran: las enfermeras prácticas, las enfermeras asociadas y las enfermeras generalistas.
9. Los turnos de trabajo de las enfermeras que trabajan en el departamento Materno Infantil del Hospital son rotativos.
10. En el departamento Materno Infantil del Hospital cada mes del año se hace un programa de trabajo mensual, el cual contiene los turnos de trabajo de cada empleado(a) de dicho departamento.
11. La señora Irizarry admitió que tenía acceso al programa de trabajo mensual de tal manera que ésta podía regularmente verificar el mismo para constatar sus turnos de trabajo durante el mes.
12. Durante el término de su empleo, la señora Irizarry recibió copia del Manual del Empleado del Hospital.

13. Específicamente la señora Irizarry acusó recibo del Manual del Empleado del Hospital el 18 de enero de 2001 y el 26 de marzo de 2008.
14. Durante el término de su empleo, la señora Irizarry pudo conocer el contenido del Manual del Empleado del Hospital.
15. La Sra. Irizarry admitió que, durante el término de su empleo con el Hospital, la señora Irizarry recibió orientaciones anuales en cuanto al Manual del Empleado del Hospital. En la deposición la demandada identificó documentos acreditativos de tales deposiciones.
16. En su deposición la demandada identificó el Manual del Empleado recibido por esta el 26 de marzo de 2008. La demandada admitió haber acusado recibo del mismo, e identificó en su deposición el acuse de recibo del referido manual. El referido manual tuvo vigencia a partir del 17 de marzo de 2008.
17. De conformidad con lo admitido por la demandada en la página 15 del Manual del Empleado del Hospital entre otras cosas se establece que el término *ausencia* significa "la no comparecencia de un empleado a su trabajo por causas voluntarias y/o involuntarias durante toda o parte de su jornada laboral".
18. El Manual del Empleado del Hospital contiene una sección relativa a ausencias por enfermedad.
19. En la sección sobre ausencias por enfermedad a la página 16 del Manual del Empleado del Hospital dispone que: *"el empleado que se ausente por enfermedad deberá notificar al hospital salvo en caso de fuerza mayor por lo menos tres horas antes de comenzar su turno para programar su reemplazo de ser posible y necesario. Si el supervisor no está presente lo notificará a la persona a cargo del departamento, oficina o división en la cual él trabaja. De no haber allí personal alguno, deberá notificarlo al*

supervisor o supervisora general, y en última instancia a la oficina de Recursos Humanos. Tan pronto conozca su fecha de regreso el empleado deberá notificarla. El empleado que se ausente por más de dos días al reintegrarse a su trabajo deberá presentar un certificado médico que justifique esa ausencia, y que incluya la fecha del examen, el diagnóstico, la firma y número de licencia del médico, así como los días de reposo prescritos, si alguno. El hospital podrá referir al empleado a una evaluación por un médico o una junta de médicos para determinar su condición de salud. Al regresar de la licencia por enfermedad, si ello ocurre antes del día previamente indicado el empleado deberá traer una certificación de su médico indicando que está apto para trabajar. El mal uso de la licencia por enfermedad o el utilizarla para otras razones que no sean la enfermedad del propio empleado será causa para la imposición de medidas disciplinarias incluyendo el despido. El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa el cumplimiento con las reglas sobre asistencia, puntualidad, certificaciones médicas e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad."

20. En la deposición la demandante tuvo la oportunidad de verificar el texto del Manual del Empleado sobre ausencias por enfermedad y comprobó el contenido aseverado.
21. La demandante aceptó que el Manual del Empleado del Hospital también contiene una sección de normas de conducta y medidas disciplinarias y que dentro de esta sección se encuentra una tabla que describe las conductas que constituyen desviaciones de las normas del Hospital y las acciones disciplinarias que cada una conlleva.
22. La demandante aceptó que con el número 56 en la tabla de la sección de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Manual del Empleado del Hospital se señala como una conducta que constituye desviación de las normas la siguiente: "*Ausencias continuas por un*

periodo de tiempo de tres días o más sin notificar o sin justificación, lo que se considera como un abandono voluntario de trabajo”.

23. La demandante aceptó que en la referida tabla se establece “separación de empleo” como la acción disciplinaria correspondiente a un primer incidente de la conducta número 56: *“Ausencias continuas por un periodo de tiempo de tres días o más sin notificar o sin justificación, lo que se considera como un abandono voluntario de trabajo”.*
24. El Manual del Empleado dispone al final de la tabla de conductas que constituyen desviaciones a las normas y que enumera las acciones disciplinarias para un primero, segundo o tercer incidente de cada conducta, que el empleado puede solicitar la reconsideración de cualquier acción disciplinaria, incluyendo el despido.
25. En cuanto a las medidas disciplinarias el Manual del Empleado en su sección de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, en su acápite sobre Propósito al calce de la página 28 dispone lo siguiente: *“La acción disciplinaria que se toma puede consistir en una reprimenda verbal, una advertencia escrita, suspensión o despido. El Hospital se reserva la potestad de decidir, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, la medida disciplinaria que habrá de aplicarse. Algunas faltas, por su gravedad, conllevan la separación inmediata del empleo.”*
26. La señora Irizarry, como empleada del Hospital, aceptó conocer que para el Hospital es importante que se sigan las normas de conducta dispuestas en su Manual del Empleado.
27. La demandante aceptó que el 1 de julio de 2004, la señora Irizarry recibió y firmó una amonestación escrita por parte del Hospital por violar las normas de ausencias del Hospital. La demandante identificó el documento y aceptó haber sido amonestada.

Conforme al documento esta fue amonestada por reflejar un total de ausencias para el 2004 de 14 días y 5 horas.

28. La amonestación escrita recibida y firmada por la señora Irizarry con fecha de 1 de julio de 2004 específicamente dispone: *"Sus ausencias afectan el buen y normal funcionamiento del hospital. De usted continuar con este comportamiento se tomarán medidas disciplinarias más severas que puede ser desde una suspensión hasta el despido"*.
29. La medida disciplinaria por la conducta sancionada el 1 de julio de 2004 fue una advertencia escrita.
30. No se desprende que la demandante haya sido amonestada después del 1 de julio de 2004 y hasta antes de la terminación de su empleo el 29 de diciembre de 2014 por violación alguna a las normas de ausencias del Hospital por ausencias.
31. En noviembre de 2014, la señora Irizarry solicitó al Hospital que le concediera una licencia de vacaciones para ausentarse por un periodo [sic] veinte (20) días, desde el 24 de noviembre hasta el 19 de diciembre de 2014. A dichos efectos, la señora Irizarry firmó una Hoja de Vacaciones para que la licencia de vacaciones fuera concedida, haciendo constar además que regresaría a trabajar el 20 de diciembre de 2014.
32. El Hospital concedió la licencia de vacaciones solicitada por la señora Irizarry, por lo que ésta disfrutó de los veinte (20) días solicitados en el periodo que comenzaba el 24 de noviembre y terminaba el 19 de diciembre de 2014.
33. La señora Irizarry tenía turnos de trabajo asignados en el Hospital para las fechas de 22, 23, 24, 26, 27 y 28 de diciembre de 2014. Estos turnos constaban en el programa de trabajo mensual del departamento Materno Infantil del Hospital para el mes de diciembre de 2014.

34. En el mes de noviembre de 2014 la señora Irizarry decidió operarse de una condición del ombligo que le aquejaba. La señora Irizarry en su deposición declaró que informó de su decisión de operarse a la señora Irma Báez Rodríguez. Para noviembre de 2014 la señora Irma Báez Rodríguez era la supervisora de la demandante.
35. En cuanto a doctores, la demandante declaró en su deposición que le informó de su decisión de operarse a la Dra. Suárez. La demandante declaró que la Dra. Su[á]rez era una cirujana del Hospital.
36. La señora Irizarry fue operada el 19 de diciembre de 2014 por la Dra. Su[á]rez, cirujana, en el Hospital de la Concepción.
37. La operación a la que se sometió la señora Irizarry era ambulatoria. La señora Irizarry no permaneció internada en el hospital luego de la operación. La demandante regresó a su residencia el mismo día de la operación.
38. La señora Irizarry conoció que sería operada el 19 de diciembre de 2014, con al menos una semana de anticipación a que dicha operación se realizara.
39. Al ser notificada de que su operación se llevaría a cabo el 19 de diciembre de 2014, la señora Irizarry no informó dicho particular al departamento de Recursos Humanos del Hospital.
40. Después de habersele informado de la fecha de la operación, de conformidad con lo declarado en la deposición, la señora Irizarry asistió al hospital a hacerse unas pruebas y a tramitar la preadmisión para la operación. En dicha fecha le notificó personalmente a la Sra. Irma Báez en cuanto a la fecha de la operación.
41. La demandante en su deposición declaró que fue el 16 de diciembre de 2014 le ... [sic] cuando le informó personalmente a la Sra. Irma Báez

Rodríguez en cuanto a que sería operada el 19 de diciembre de 2014.

42. La Sra. Irma Báez era la supervisora de la demandante para el 16 de diciembre de 2014.
43. La señora Irizarry no solicitó una licencia de enfermedad al Hospital para ausentarse del trabajo en los días siguientes a la fecha de la operación.
44. La señora Irizarry no le informó a su supervisora Irma Báez, ni al departamento de Recursos Humanos del Hospital que la operación a la que sería sometida requería que estuviese en reposo en los días siguientes a la operación.
45. Previo a ser operada, la señora Irizarry sabía que debía regresar a trabajar el 20 de diciembre de 2014.
46. Previo a ser operada, la señora Irizarry sabía [sic] el 22 de diciembre de 2014 tenía que presentarse para cumplir con el turno de trabajo que se le había asignado conforme al plan de trabajo del mes de diciembre de 2014.
47. Previo a ser operada la señora Irizarry sabía que, de acuerdo a las normas del Hospital, si tenía que ausentarse venía obligada a notificar de ello al Hospital por lo menos tres horas antes de la hora en que debía comenzar su turno de trabajo.
48. Previo a ser operada la señora Irizarry no informó a su supervisora Irma Báez, ni al departamento de Recursos Humanos del Hospital, que se ausentaría a sus turnos de trabajo los días 22, 23, 24, 26, 27 y 28 de diciembre de 2014.
49. Previo a ser operada la señora Irizarry no solicitó a su supervisora, ni al departamento de Recursos Humanos del Hospital, una licencia de enfermedad previo a ausentarse a sus turnos de trabajo los días 22, 23, 24, 26, 27 y 28 de diciembre de 2014. Luego de ser operada la señora Irizarry tampoco solicitó a su supervisora o al

departamento de Recursos Humanos del Hospital, una licencia de enfermedad previo a ausentarse a sus turnos de trabajo los días 22, 23, 24, 26, 27 y 28 de diciembre de 2014.

50. La señora Irizarry fue operada el 19 de diciembre de 2014 por la Dra. Suárez en el Hospital.

51. Al acudir a operarse el 19 de diciembre de 2015, la señora Irizarry no se comunicó con su supervisora, ni con el departamento de Recursos Humanos del Hospital para informar que se iba a ausentar a sus turnos de trabajo los días subsiguientes.

52. La señora Irizarry reconoce que el hecho de ser operada y que algún empleado del Hospital la viera el día de su operación no le eximía de su obligación de llamar al Hospital para excusar sus ausencias a sus turnos de trabajo los días subsiguientes y entregar el certificado médico correspondiente.

53. Luego de ser operada la señora Irizarry tampoco solicitó a su supervisora o al departamento de Recursos Humanos del Hospital, una licencia de enfermedad previo a ausentarse a sus turnos de trabajo los días 22, 23, 24, 26, 27 y 28 de diciembre de 2014.

54. La señora Irizarry no se comunicó con su supervisora o el departamento de Recursos Humanos del Hospital durante el resto del año 2014.

55. La señora Irizarry se ausentó a sus turnos de trabajo durante las fechas del 22, 23, 24, 26, 27 y 28 de diciembre de 2014. En ninguna de dichas fechas llamó por teléfono, tres horas antes de la hora de su turno para informar que se ausentaría.

56. Durante el año 2014, la señora Irizarry no entregó un certificado médico a su supervisora ni al departamento de Recursos Humanos del Hospital indicando que se iba a ausentar a sus turnos de trabajo durante las fechas del 22, 23, 24, 26, 27 y 28 de diciembre de 2014.

57. El 29 de diciembre de 2014, la Sra. Ada Bermúdez Vera, Directora de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional del Hospital, suscribió una carta dirigida a la señora Irizarry, la cual dispone: "Estimada señora Irizarry, el lunes 22 de diciembre de 2014 usted debía regresar de su licencia por vacaciones regulares. Al día de hoy, 29 de diciembre de 2014, usted no se ha reportado a trabajar. No nos ha hecho llegar un certificado por enfermedad ni se ha comunicado con su supervisora, la señora Irma Báez. Usted violó la Norma 56 del manual de empleados que indica: ausencias continuas por un período de tiempo de tres días o más sin notificar o sin justificación, lo que se considera como un abandono voluntario de trabajo. Por tal motivo entendemos que usted ha abandonado voluntariamente su trabajo, y le solicitamos que pase por nuestra oficina para hacer entrega de su tarjeta de identificación y de estacionamiento". Conforme se desprende de la deposición presentada la carta suscrita el 29 de diciembre de 2014 fue enviada por correo certificado con acuse de recibo el 30 de diciembre de 2014.
58. Según se desprende de la carta de despido, la señora Irizarry fue despedida de su empleo el 29 de diciembre de 2014, por violar la norma de conducta #56 del Manual del Empleado del Hospital, al incurrir en un abandono voluntario de su trabajo.
59. La señora Irizarry reconoce que previo a ser despedida el 29 de diciembre de 2014 ésta no contaba con un certificado médico para excusar su ausencia. La demandada obtuvo un certificado médico de la Dra. Su[á]rez el 30 de diciembre de 2014.
60. El 2 de enero de 2014 [sic] la Sra. Irizarry le entregó a la Sra. Lissette Nazario el certificado médico que obtuvo el 30 de diciembre de 2014 para que ésta lo entregara al Hospital. La Sra. Lissette Nazario entregó el certificado médico de la Sra. Irizarry el 3 de enero de 2015. El certificado médico fue recibido en el Hospital de manos de la Sra. Nazario por la Sra.

Gloria Rivera quien anotó su recibo en dicha fecha 3 de enero.

61. El certificado médico presentado al Hospital el 3 de enero de 2015 fue estampado como recibido en la Oficina de Recursos Humanos del Hospital el 5 de enero de 2015.
62. De acuerdo al certificado médico la Sra. Irizarry debía ser reevaluada por la Dra. Suárez el 19 de enero de 2015. Conforme a lo declarado por la demandante en su deposición, la reevaluación informada en el certificado médico fue llevada a cabo el 20 de enero de 2015, por haber cancelado la Dra. Su[á]rez su oficina el 19 de enero de 2015.
63. Conforme a lo declarado por la Sra. Irizarry en su deposición, esta fue autorizada por la Dra. Su[á]rez para trabajar a partir del 21 de enero de 2015. Declaró la Sra. Irizarry que el 20 de enero de 2015 luego de terminar su cita con la Dra. Su[á]rez llamó a la Sra. Irma Báez. Al no estar la Sra. Báez, la llamada fue atendida por la Sra. Iris Nora Vega y fue a ésta a quien le comunicó que ya podía empezar a trabajar. La Sra. Irizarry entendió que esta persona le daría el mensaje a la Sra. Irma Báez.
64. El 21 de enero de 2015 la Sra. Irizarry fue citada telefónicamente para comparecer a la Oficina de Recursos Humanos del Hospital a las 2:00 p.m. del día 21 de enero de 2015.
65. El 21 de enero de 2015 la demandante compareció a la Oficina de Recursos Humanos del Hospital a la hora citada y allí se reunió con la Sra. Irma Báez, el Sr. Jorge Rodríguez y el Sr. Luis Sánchez, delegado de la Unión de Enfermeros y Enfermeras de Salud.
66. La demandante era miembro activo de la Unión de Enfermeros y Enfermeras de Salud. Para la fecha del despido se encontraba vigente un convenio colectivo. Con arreglo al convenio colectivo estaba establecido un procedimiento de quejas y agravios.
67. Conforme a lo admitido por la demandante en la deposición cualquier controversia entre la unión o uno de

sus miembros y el hospital en cuanto alguna acción disciplinaria se tramita mediante el procedimiento de quejas y agravios.

68. Conforme a lo admitió [sic] por la demandante la Unión de Enfermeros y Enfermeras de la Salud presentó en su representación una solicitud ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para iniciar un proceso de arbitraje con relación a su despido en enero de 2015.
69. Para la fecha de radicación de la demanda en este caso, el trámite de arbitraje iniciado por la Unión ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo estaba aún activo.
70. El puesto de Enfermera Generalista es una clasificación ocupacional distinta al puesto de Enfermera Práctica.
71. Para ocupar el puesto de Enfermera Generalista en el departamento Materno Infantil del Hospital, conforme exige la Ley Núm. 9 de 11 de octubre de 1987, según enmendada, se requiere que la persona reclutada posea un bachillerato en Enfermería. Además, se requiere que la persona tenga una licencia profesional de Enfermera Generalista vigente.
72. Sin embargo, para ocupar el puesto de Enfermera Práctica en el departamento Materno Infantil del Hospital, conforme exige la ley Núm. 9 de 11 de octubre de 1987, según enmendada, no se requiere que la persona reclutada posea un bachillerato o grado asociado en Enfermería. Tampoco se requiere que la persona tenga una licencia profesional de Enfermera Generalista o de Enfermera Asociada vigente. Meramente, se requiere que la persona posea un certificado de haber completado un curso en enfermería práctica.
73. La señora Irizarry no posee un bachillerato en Enfermería, ni posee una licencia profesional de Enfermera Generalista, por lo que no podría ocupar el puesto de Enfermera Generalista.

74. Como Enfermera Práctica, la señora Irizarry tiene mayores limitaciones en sus funciones que una persona que ocupa el puesto de Enfermera Generalista. Entre estas limitaciones, a diferencia de las Enfermeras Generalistas, la señora Irizarry no puede extraer muestras de sangre, no puede administrar sangre, no puede administrar medicamentos y no puede supervisar a otras enfermeras.
75. Luego del despido de la demandante el Hospital no reclutó persona alguna para ocupar la posición de Enfermera Práctica que ocupaba la demandante.
76. Luego del despido de la señora Irizarry, el Hospital no ha reclutado a persona alguna para ocupar un puesto en el departamento Materno Infantil, en el cual trabajaba la señora Irizarry.
77. El Hospital no ha reclutado persona alguna para ocupar la posición de Enfermera Práctica desde el año 2010.
78. De las veintidós (22) personas que ocupan un puesto de Enfermera Práctica en el Hospital, veinte (20) son mayores de cuarenta (40) años y nueve (9) son mayores que la señora Irizarry.
79. Para sustituir a dos (2) puestos que quedaron vacantes en el mes de octubre de 2014, por la renuncia y despido de dos (2) enfermeras generalistas respectivamente, el 22 de diciembre de 2014, el Hospital reclutó a dos personas para ocupar el puesto de Enfermera Generalista en el departamento Materno Infantil.
80. Al momento de reclutar a las dos personas para ocupar los puestos de Enfermera Generalista en el departamento Materno Infantil el 22 de diciembre de 2014, la señora Irizarry aún era empleada del Hospital y ocupaba el puesto de Enfermera Práctica en el departamento Materno Infantil.
81. Ambas personas reclutadas el 22 de diciembre de 2014 para ocupar el puesto de Enfermera Generalista fueron cesanteadas el 16 y 17 de septiembre

de 2015, debido a una reducción de personal del Hospital.

82. La señora Irizarry no tiene alegación alguna de discrimen por razón de edad contra la codemandada Báez.

83. La señora Irizarry no tiene alegación alguna de discriminen por razón de edad contra la codemandada Bermúdez.¹

A base de dichas determinaciones de hechos, el TPI declaró no ha lugar la demanda. Concluyó que de la prueba sometida y no refutada por la apelante se desprende que el despido fue justificado, ya que la señora Irizarry incurrió en abandono voluntario del empleo.

Como el despido fue justificado, se desestimó también la reclamación de discrimen bajo la Ley Núm. 100, ya que la apelante no pudo establecer un caso *prima facie* de despido. Sobre esta última causa de acción, el TPI concluyó que la señora Irizarry no presentó prueba de discrimen por edad y, como cuestión de hecho, la apelante no fue sustituida por una persona más joven.

En cuanto a las señoras Báez y Bermúdez, el TPI declaró no ha lugar la reclamación bajo la Ley Núm. 80, ya que estas no eran patronos de la apelante. Igualmente, se desestimó la reclamación de discrimen contra dichas codemandadas, ya que el TPI concluyó que la señora Irizarry renunció expresamente a dicha causa de acción en cuanto a estas.

Inconforme con el referido dictamen, la apelante presentó un escrito que tituló *Petición de Certiorari*, en el que alega que el TPI cometió los siguientes errores:

¹ Apéndice de la apelante, *Sentencia*, págs. 2-11.

ERRÓ EL *NISI PRIUS* AL RESOLVER LA PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA SIN CONSIDERAR LA OPOSICIÓN DE LA RECURRENTE QUE MEDIANTE PRUEBA DOCUMENTAL CONTROVIRTIÓ SUSTANCIALMENTE HECHOS MATERIALES DEL CASO.

ERRÓ EL HONORABLE FORO A *QUO* AL DESESTIMAR LA DEMANDA ENMENDADA MEDIANTE EL MECANISMO DE SENTENCIA SUMARIA CUANDO DE LOS AUTOS DEL CASO SURGE CON CLARIDAD EXISTENCIA DE CONTROVERSIAS SUSTANCIAL SOBRE HECHOS MATERIALES DEL CASO, SUSCEPTIBLES DE INCIDIR SOBRE LOS RESULTADOS DEL CASO.

Revisados los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

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 ameritan la celebración de una vista en su fondo.² 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.³

Al respecto, dispone la Regla 36.1 de Procedimiento Civil que un reclamante debe "presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor

² Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 213 (2010).

³ *Id.*, pág. 214.

sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada".⁴

En *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118-119 (2015), el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, estableció el estándar específico que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones para revisar la procedencia de una sentencia sumaria:

Primero, ... el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, ..., y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, ...

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, *el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer*

⁴ 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de novo si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

-III-

En el primer señalamiento de error la señora Irizarry alega que erró el TPI al adjudicar la procedencia de la sentencia sumaria sin considerar su oposición, que controvierte sustancialmente los hechos materiales del presente caso. No tiene razón. Veamos.

Como señalan correctamente los apelados, la controversia sobre si la sentencia sumaria se consideró sometida sin oposición, por haberse incumplido con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, fue adjudicada el 1 de mayo de 2017. Dado que la apelante no presentó una oportuna revisión ante el tribunal intermedio, dicha determinación constituye la ley del caso y no podemos dejarla sin efecto.

En el segundo señalamiento de error la apelante nos invita a que, como establece la Regla 36 de Procedimiento Civil y su jurisprudencia interpretativa, en cuanto a la parte promovida, hagamos cualquier inferencia a su favor. Específicamente, arguye que como consecuencia de la operación, la señora Irizarry experimentó

complicaciones de salud que constituyeron fuerza mayor y que la relevaron de cumplir con las disposiciones del Manual del Empleado sobre ausencias. A esos efectos, sostiene que es indispensable celebrar una vista evidenciaria en la cual se presente el testimonio de la doctora Suárez sobre la condición posoperatoria de la apelante.

Examinados la *Moción de Sentencia Sumaria*, la *Oposición a Sentencia Sumaria*, los documentos incluidos en ambos escritos y el expediente, estamos en posición de resolver.

Declaramos probados y no controvertidos los hechos 1-83 de la sentencia apelada. Ello obedece a 3 razones. En primer lugar, nuestra revisión *de novo* de la prueba revela que dichas determinaciones de hechos están basadas en la deposición de la señora Irizarry, en documentos admisibles en evidencia y en declaraciones juradas.

En segundo lugar, nuestra determinación se sostiene, además, porque la apelante incumplió con los parámetros de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil y *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013), para oponerse a la sentencia sumaria. Ello, porque no rebatió con pruebas admisibles las determinaciones de hechos propuestas por el Hospital.

En tercer lugar, basamos nuestra decisión en que la señora Irizarry no se opuso a la moción de sentencia sumaria en el término provisto en la Regla 36. Por tal razón, como correctamente determinó el TPI, aquella

quedó sometida para su consideración, sin el beneficio de la oposición de la apelante.

Conforme a la normativa jurisprudencial previamente expuesta, como no existen hechos en controversia, corresponde revisar *de novo* el derecho aplicable.

Sobre el particular, coincidimos con el TPI en que no se configura una causa de acción bajo la Ley Núm. 80 contra las señoras Báez y Bermúdez. Ello obedece a que la señora Irizarry no presentó prueba alguna de que aquellas hubiesen sido su patrono.

Del mismo modo, no se configura una causa de acción contra aquellas bajo la Ley Núm. 100. Esto responde a que la señora Irizarry admitió que no tiene alegaciones de discrimen contra las señoras Báez y Bermúdez. Admisión de parte, relevo de prueba.

A pesar de los avances procesales alcanzados en el presente litigio al aplicar la Regla 36 a la presente controversia, este tribunal intermedio no está en posición de resolver sumariamente la totalidad del pleito.

Como expusimos previamente, al revisar *de novo* la adjudicación sumaria de una controversia, el Tribunal de Apelaciones debe examinar el expediente de la manera más favorable al opositor de la sentencia sumaria, "llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor". Desde esta óptica, entendemos que hay varios interrogantes que deben ventilarse en un juicio en su fondo. Veamos.

De un análisis de la prueba, se desprende que la señora Irizarry fue operada el 19 de diciembre de 2014, que la doctora Suárez emitió un certificado médico al respecto y que se le autorizó regresar a trabajar el 21 de enero de 2015. De ello se infiere razonablemente que, a consecuencia de la intervención quirúrgica, la apelante estaba médicamente autorizada a guardar reposo desde el 19 de diciembre de 2014 hasta el 21 de enero de 2015. De modo que coincidieron el periodo de ausencias que motivó el despido y la etapa posoperatoria durante la cual la apelante tenía que guardar reposo.

Bajo este escenario, se debe celebrar una vista evidenciaria para determinar si durante el periodo posoperatorio ocurrieron eventos que justificaron las ausencias de la señora Irizarry y los presuntos incumplimientos con las normas de asistencia del Hospital.

-IV-

Por los fundamentos previamente expuestos, se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para que celebre una vista evidenciaria en la que se determine si durante el periodo posoperatorio ocurrieron eventos que justificaron las ausencias de la Sra. Ivette Irizarry Ortiz y el alegado incumplimiento con las normas de asistencia establecidas en el Manual del Empleado del Hospital de la Concepción, Inc.

Así modificada, se confirma la sentencia.

Notifíquese.

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