

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN-CAROLINA
PANEL VIII

GLENDALIZ PRADO

Apelada

v.

MARVEL
INTERNATIONAL, INC.;
B. FERNÁNDEZ &
HERMANOS, INC.

Apelantes

KLAN201701141

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Bayamón

Civil núm.:
D PE2015-0210

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Jueza Vicenty Nazario, el Juez González Vargas,¹ la Jueza Nieves Figueroa y el Juez Rivera Torres.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de enero de 2018.

Comparecen ante este Tribunal de Apelaciones Marvel International, Inc. y B. Fernández & Hermanos, Inc. (en adelante los apelantes) mediante el recurso de *Apelación* de epígrafe solicitándonos que revoquemos la Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante TPI), el 28 de julio de 2017, notificada el 31 del mismo mes y año.

Por los fundamentos que exponemos a continuación resolvemos modificar la Sentencia Sumaria Parcial apelada, y así modificada, se confirma.

I.

El 24 de marzo de 2015 la Sra. Glendaliz Prado (en adelante la apelada o la señora Prado) presentó una querrela contra los aquí apelantes, entre otros. En la misma alegó despido injustificado bajo la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, y discrimen en el empleo bajo la Ley núm. 100 del

¹ El Juez González Vargas no intervino.

30 de julio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*² Alegó, además, que los apelantes infringieron las disposiciones de la ley federal, *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation*, conocida por siglas como la Ley COBRA, 29 USCA 1161 *et. seq.* En síntesis, la señora Prado alegó que comenzó a trabajar en Marvel Specialties, Inc. en septiembre de 1998. Indicó que para el 2005 dicho negocio fue adquirido por Marvel International, Inc. y por B. Fernández & Hermanos, Inc., por lo que dichas compañías se convirtieron en su patrono sucesor, ya que continuó trabajando en el mismo puesto y bajo las mismas condiciones. Laboró allí hasta el 12 de diciembre de 2014, fecha en la que alega la despidieron injustificadamente de su empleo. Para ese entonces tenía 41 años de edad y sufría de cáncer tiroideo.

Oportunamente, Marvel International, Inc., (en adelante Marvel) instó su Contestación a la Querella. En síntesis, negó las alegaciones de la querella. Aclaró que la señora Prado comenzó a laborar en la compañía el 31 de agosto de 2015, pues antes trabajaba en Marvel Specialties, compañía que otorgó el pago de mesada por el tiempo que laboró en la misma. Indicó, además, que la señora Prado fue despedida, ya que no cumplió con las deberes y responsabilidades de su puesto. En cuanto a las alegaciones de discrimen por sexo y edad, indicó que el puesto de la señora Prado se eliminó y se creó un puesto de Gerente de Manufactura para el cual la señora Prado no estaba cualificada. Además, indicó que la señora Karla Díaz era solo dos años menor que la señora Prado, por lo que no sostiene la alegación de discrimen por edad. Asimismo, aclaró que el puesto que ocupaba el señor Rosario es uno de asistente, para el cual la señora Prado tampoco cualificaba.

² La querella se presentó bajo el procedimiento sumario de la Ley núm. 2-1961. No obstante, los apelantes presentaron una moción conjunta ante el TPI en la que solicitaron que se tramitara el caso por la vía ordinaria. Dicha solicitud fue aceptada por el TPI mediante Orden emitida el 24 de abril de 2015, notificada a las partes el 4 de mayo de 2015.

En relación a la alegación de discrimen por incapacidad, Marvel indicó que la señora Prado le informó su tratamiento médico, pero negó que hubiese discriminado contra ella por tal razón. Aceptó que a la señora Prado le cobija la Ley COBRA, razón por la que sí orientó a la señora Prado para que se acogiera a los beneficios de la mencionada ley. Finalmente, Marvel detalló sus defensas afirmativas, entre ellas, que el despido de la señora Prado fue uno con justa causa y detalló algunas de las actuaciones de la señora Prado que conllevaron su despido.

B. Fernández & Hermanos, Inc. (en adelante BFH) también presentó su Contestación a la Querella. En síntesis, negó todas las alegaciones de la querella en su contra. Informó que nunca ha sido patrono de la señora Prado, que Marvel y BFH son corporaciones distintas, independientes y separadas una de la otra. Cónsono con ello, negó por falta de información la veracidad de las alegaciones contenidas en cada una de las causas de acción reclamadas por la señora Prado. Entre sus defensas afirmativas reiteró que no es, ni fue patrono de la señora Prado, por lo que no ha violentado disposición legal alguna que afectara a la aquí recurrida.

Luego de diversos trámites procesales, el 21 de febrero de 2017, el TPI dictó una extensa Orden en la que, entre otras cosas, concedió un término a las partes para presentar un memorando de derecho en cuanto a si en este caso estaba presente la figura del patrono sucesor y si aplicaba o no la Ley COBRA.³ En atención a dichos memorandos, el 21 de abril de 2017 el TPI emitió una orden dirigida a los apelantes indicando que “presente prueba documental sobre notificación que requiere la ley federal [COBRA] [...] y que demuestre que la parte querellada cumplió con su deber de

³ Véase Apéndice del Recurso KLCE20171141, a la pág. 92.

notificarle a la parte querellante, Glendaliz Prado, su derecho a acogerse a los beneficios de la ley COBRA.”⁴

El 25 de abril siguiente los apelantes, además de la moción en cumplimiento con la orden del 21 de abril de 2017, presentaron una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* solicitando la desestimación de la querrela instada en su contra. En la referida moción los apelantes establecieron treinta y cinco (35) hechos que a su entender no estaban en controversia. Acompañaron como prueba documental, entre otros, las deposiciones tomadas a la señora Prado, a la vicepresidenta del Departamento de Recursos Humando de Marvel (Sra. Eva Núñez Ríos), al gerente de planta y supervisor de la señora Prado (el Sr. Eduardo Collado Cancel), y a la empleada (Sra. Karla Díaz). Tras enumerar los hechos esenciales y pertinentes que conforme a la prueba no estaban en controversia y el derecho aplicable, los aquí apelantes insistieron que BFH demostró que nunca fue patrono de la señora Prado, por lo que no tiene que responder por los reclamos de discrimen y despido injustificado. Además, que la prueba que acompañaron con su moción demostró que las alegaciones de la señora Prado no establecen hechos bases para presentar los reclamos de discrimen por impedimento, edad y sexo. Por ello, solicitaron que se emitiera un dictamen sumario. También alegaron que no procedía la causa de acción al amparo de la Ley COBRA, pues a la señora Prado se le orientó sobre su derecho a acogerse a la misma.

Oportunamente, la señora Prado presentó una *Moción en Oposición a Moción Sentencia Sumaria*. La apelada propuso treinta y seis (36) nuevos hechos que a su entender no estaban en controversia y controvirtió dieciocho (18) hechos de los propuestos por los apelantes. En esencia señaló que contrario a lo alegado por

⁴ *Íd.*, a la pág. 257.

los promoventes de la sentencia sumaria, sí existen controversias reales y sustanciales en todas y cada una de las causas presentadas. Acompañó su escrito en oposición con varios documentos en apoyo a sus alegaciones.

Tras evaluar las posiciones de ambas partes, el 28 de julio de 2017, notificada el 31 del mismo mes y año, el TPI emitió una *Resolución* en la que declaró *NO HA LUGAR* a la moción de sentencia sumaria instada por Marvel y BFH. El TPI identificó los hechos no controvertidos y aquellos sobre los que sí existe controversia. Entre ellos señaló que existe controversia en cuanto a los motivos que provocaron el despido de la señora Prado; si esta estaba capacitada para realizar otras tareas dentro de la empresa; si realmente Marvel y BFH operan de manera separada; y si la mesada debe ser computada desde el 1998.⁵ No conforme con este dictamen, Marvel y BFH instaron conjuntamente una petición de *Certiorari* ante este foro revisor, caso núm. KLCE201701447, el cual se denegó su expedición mediante *Resolución* dictada el 31 de octubre de 2017.

En igual fecha, el TPI emitió una *Sentencia Sumaria Parcial* declarando *Ha Lugar* el *Memorando Aplicación Ley COBRA* presentado por la señora Prado y *No Ha Lugar* el *Memorando Sobre la Figura del Patrono Sucesor* instado por Marvel y BFH. Cónsono con ello, condenó a Marvel al pago de \$45,900 desde el 26 de enero de 2015 hasta la fecha en que se dictó la Sentencia, a saber, el 28 de julio de 2017, por el incumplimiento en notificarle a la señora Prado de su derecho bajo la Ley Cobra.⁶ Además, especificó que Marvel no es patrono sucesor de la señora Prado.

Inconformes con lo resuelto, los apelantes acudieron ante este foro apelativo imputándole al foro de instancia la comisión del siguiente señalamiento de error:

⁵ *Íd.*, a las págs. 22-23.

⁶ *Íd.*, a la pág. 40.

ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE MARVEL INTERNATIONAL INCUMPLIÓ CON LA LEY COBRA Y AL ORDENARLE EL PAGO DE LA SUMA DE \$45,900 POR ESE PRESUNTO INCUMPLIMIENTO.

El 28 de agosto de 2017 dictamos una *Resolución*, entre otros asuntos, autorizando la utilización del apéndice que forma parte del recurso núm. KLCE201701447. Luego de ciertos trámites procesales, el 19 de diciembre de 2017 la apelada presentó su *Oposición a Recurso de Apelación*, por lo que dimos por perfeccionado el recurso mediante *Resolución* dictada el 12 de enero de 2018. Analizados los argumentos de ambas partes y el derecho aplicable a la controversia planteada, procedemos a resolver.

II.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. R. 36, provee el mecanismo procesal de la sentencia sumaria. El propósito principal de la sentencia sumaria es favorecer la solución justa, rápida y económica de los pleitos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212 (2010). En estos casos, los tribunales solo tienen que dirimir cuestiones relativas a controversias de derecho. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012). En ese sentido, el mecanismo de la sentencia sumaria es útil para agilizar el proceso judicial y aliviar la carga de trabajo de los tribunales. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 414 (2013).

En *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra, a las págs. 217-218, el Tribunal Supremo citando a Pedro E. Ortiz Álvarez,⁷ señaló que la parte demandante que presenta una moción de sentencia sumaria puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte demandada puede derrotar

⁷ *Hacia el uso óptimo de la sentencia sumaria*, Año 3, Núm. 2, Rev. Fórum, a la pág. 7 (1987).

la moción de tres maneras diferentes: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte demandante; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa, o (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la parte demandante.

Por otro lado, la parte demandada puede prevalecer por la vía sumaria en escenarios diversos. Por ejemplo, puede establecer que no hay controversia real de hechos relevantes sobre al menos, uno de los elementos de la causa de acción de la parte demandante. También puede establecer la existencia incontrovertida de prueba que establezca una defensa afirmativa. [citas omitidas] *Íd.*

Por otro lado, un hecho material esencial es aquel que podría afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, supra, a la pág. 167. Al atender el ruego sumario, los tribunales considerarán las alegaciones, las deposiciones, las contestaciones a los interrogatorios y las admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas que se produzcan. Los tribunales no tendrán que limitarse a los hechos o a los documentos que se produzcan en la solicitud y pueden considerar todos los documentos en el expediente, pero no están obligados. Véanse, *Zapata Berrios v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, supra, a la pág. 20; *Const. José Carro, S.E. v. Municipio Autónomo de Dorado*, 186 DPR 113, 130 (2012).

Al considerar la solicitud, se deben asumir ciertos los hechos no controvertidos **que se encuentran sustentados por los documentos que presenta el promovente.** *ELA v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005); *Piñero v. AAA*, 146 DPR 890, 904 (1998). La inferencia razonable que pueda surgir de los hechos y de los documentos se debe interpretar en contra de quien solicita la sentencia sumaria, pues solo procede si bajo ningún supuesto de

hechos prevalece el promovido. *ELA v. Cole*, supra, a la pág. 625. **La parte que se oponga deberá demostrar que existe una controversia de hechos y, como regla general, deberá presentar las contradecларaciones y los documentos que refuten los del promovente.** *Íd.*, a la pág. 625.

Por último, el método actual que recoge la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, les impone a las partes “el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes” y la prueba admisible que los sostienen. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, supra, a la pág. 21. Esto es así, pues son las partes quienes “conocen de primera mano sus respectivas posiciones”, saben que prueba tienen disponible en el caso y tienen el deber de actuar con buena fe. *Íd.* Además, las partes deben cumplir con el requisito de numeración de los hechos y de la prueba, cuyo valor ha sido reconocido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. *Íd.* De lo contrario, los tribunales pueden dejar de tomarlos en consideración al disponer de la solicitud. *Íd.*

De otra parte, ante la revisión de una sentencia dictada por el TPI concediendo o denegando una moción de sentencia sumaria el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisarla. Por lo tanto, y entre otros aspectos, este foro intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 193 DPR 100 (2015).

La Ley COBRA, supra, fue aprobada en el 1985 con el propósito de proveerle a aquellos empleados cubiertos por un plan de salud grupal en su lugar de empleo, la oportunidad de elegir la continuación de la cubierta -en caso de pérdida de dicho empleo-

beneficiándose de las primas aplicables a planes de salud grupales. Véase, 29 USCA sec. 1161. Ahora bien, pertinente a la controversia ante nuestra consideración, la sección 1166(a)(2) de la precitada ley exige que el patrono notifique al administrador del plan médico la ocurrencia de algún evento que active los beneficios que provee la ley en un término no mayor de treinta (30) días. La Sec. 1163 de la Ley COBRA, *supra*, dispone como uno de esos eventos la terminación en el empleo del trabajador cubierto por la póliza de seguro médico grupal, siempre y cuando el despido no sea motivado por la conducta impropia de dicho empleado. De manera que, cónsono con lo antes dispuesto, una vez el empleado es despedido, el patrono deberá notificar la cesantía al administrador del plan médico dentro de un término de treinta (30) días. Véase, 29 USCA sec. 1166(a)(2).

Por su parte, la sección 1166(c) dispone que una vez el administrador ha sido notificado del evento que activa los beneficios, este dispone de catorce (14) días para comunicarse con el empleado e informarle su derecho a continuar con la cubierta. 29 USCA sec. 1166(a)(3). Si el administrador del plan es el propio patrono, este posee cuarenta y cuatro (44) días, a partir del despido, para notificar al empleado los beneficios de la Ley COBRA. *Íd.* Véanse, además, *González v. Warner Lambert*, 339 F. Supp. 2d. 351 (DPR 2004); *Torres-Negrón v. Ramallo Bros. Printing, Inc.*, 203 F. Supp. 2d 120 (DPR 2002). El empleado deberá notificar dentro de un término de sesenta (60) días si continúa o no con la cubierta. 29 USCA sec. 1166(a)(3). Por último, el empleado deberá asumir el pago de la prima del seguro, pues de lo contrario, este quedará sin efecto. 29 USCA sec. 1162(2)(c).

De otra parte, la sección 502(c)(1) del *Employment Retirement Income Security Act of 1974* (en adelante, ERISA), 29 USCA 1132(c), establece que cualquier incumplimiento con el referido

requerimiento de notificación al amparo de la Ley COBRA acarreará una penalidad de hasta ciento diez dólares (\$110) diarios.⁸ Por lo tanto, si el administrador del plan no le notifica al empleado sobre los beneficios de la Ley COBRA un tribunal, en el ejercicio de su discreción, podrá imponerle al administrador una penalidad hasta la cantidad de \$100 diarios (o \$110 si la violación ocurre a partir del 29 de julio de 1997) por cada beneficiario, contados a partir de la fecha del incumplimiento hasta el día en que se cumpla con el requisito de notificación. Véanse, 29 USCA 1132(c); *Torres-Negrón v. Ramallo Bros. Printing, Inc.*, supra; *Vincent v. Wells Fargo Guard Servs.*, 44 F. Supp.2d 1302 (S.D. Fla. 1999). Ahora bien, los tribunales tienen amplia facultad discrecional en cuanto a otorgar o no las penalidades estatutarias por el incumplimiento con dicho requisito. *Kerkhof v. MCI WorldCom, Inc.*, 282 F.3d. 44, 56 (1st Cir. 2002). Además, la mayoría de las cortes de distrito han resuelto que para la imposición de la penalidad no se requiere la demostración del perjuicio sufrido por el reclamante. *Torres-Negrón v. Ramallo Bros. Printing, Inc.*, supra; *Rodríguez-Abreu v. Chase Manhattan Bank, NA*, 986 F. 2d. 580, 588-589 (1st. Cir. 1993).⁹ Su determinación está basada solamente en la discreción del tribunal una vez demostrado el incumplimiento. *Vincent v. Wells Fargo Guard Servs.*, supra; *Kerkhof v. MCI WorldCom, Inc.*, supra.

En cuanto a la notificación los tribunales federales han sostenido que no importa su forma, ya sea escrita o verbal, la misma debe ser apropiada, adecuada y razonable. De manera que el beneficiario pueda determinar si acepta o no continuar con el plan grupal. *Rodríguez v. International College of Business And*

⁸ A penalty of up to \$100 per day (\$110 per day for violations occurring after July 29, 1997) may be assessed for failure to provide a COBRA notice. Section 502(c)(1) of the Employment Retirement Income Security Act of 1974 (“ERISA”); 29 USC sec. 1132(c)(1); 29 CFR sec. 25,60.502c-3.

⁹ Véanse, además, *Otero Carrasquillo v. Pharmacia*, 382 F. Supp. 2d 300, 312 (DPR 2006); *González Villanueva v. Warner Lambert*, 339 F. Supp. 2d 351, 359 (DPR 2004).

Technology, 364 F. Supp. 2d 40 (DPR 2005); *Thomas v. Town of Hammonton*, 351 F.3d 108, 115 (3d Cir. 2003).¹⁰

III.

En el presente recurso de apelación los apelantes señalan como único error la determinación de que Marvel incumplió con la Ley COBRA y la imposición de \$45,900 de penalidad.

En la solicitud de sentencia sumaria los apelantes indicaron que no existía controversia en cuanto al hecho de que la señora Núñez le explicó a la señora Prado que continuaría con el plan médico activo por seis (6) meses más y que después entraría la Ley COBRA.¹¹ Para sustentar dicho hecho acompañó la deposición tomada a la señora Núñez Ríos el 27 de octubre de 2016, específicamente a las págs. 43, 47 y 48, líneas 6-10, 4-25, 1-11, respectivamente.¹² Las cuales por su pertinencia citamos:

(Líneas 6-10)

En la parte del plan médico lo que se le habló, verdad, que **iba a continuar con el plan médico activo y que se le dan seis meses pagos por Marvel**. Una vez que pues, dejara, entonces llegaran los seis meses iba **entonces, a pasar Ley Cobra**.

(Líneas 4-25)

P. Así que debo entender, si no hay ningún documento ni se le notificó a la señora Prado sobre la cancelación del plan médico efectivo el 31 de diciembre de 2016, a partir de ese momento tampoco nadie la orientó a la señora Prado sobre los beneficios que ella tenía bajo la Ley cobra, ¿Correcto?

R. Yo, cuando le di el relevo, **le hablé de los que iba a ser Ley Cobra y lo que iba a ser plan médico**. Fuera de ese momento no se le volvió a hablar sobre eso.

P. ¿Además de lo que usted nos dijo que se, que usted le habló sobre el contenido de los que se le estaba ofreciendo, usted le hizo alguna otra manifestación relacionada con los beneficios de la Ley Cobra?

R. Sí, lo que pasa es que no se cogió nada por escrito, porque lo que ocurre es que cuando yo entrego el relevo y todo eso que se va a hablar de aceptarse, verdad, entonces, entran todos los documentos que se tienen que manejar.

P. Está bien, pero en ese momento.

R. En ese momento no.

P. En ese momento no lo hizo.

¹⁰ Véanse, además, *Chestnut v. Montgomery*, 307 F.3d 698, 701-702 (8th Cir. 2002); *Smith v. Rogers Galvanizing Co.*, 128 F.3d 1380, 1383 (10th Cir. 1997); *Keegan v. Bloomingdale's Inc.*, 992 F.Supp 974, 978 (N.D. Ill. 1998).

¹¹ Véase Apéndice del Recurso núm. KLCE20171141, Determinación de Hechos Número 25, pág. 267.

¹² *Íd.*, a las págs. 478, 482, y 483.

R. No

(Líneas 1-11)

P. ... ¿Correcto?

R. Lo hablé, pero no lo di por escrito.

P. Ah, lo habló claro... ¿Qué usted habló en ese arreglo, sobre ese Plan Cobra?

R. Que **tenía seis meses para, pagos por la compañía por Marvel y que una vez que terminaran esos seis meses, si fue, entonces, entraba la Ley Cobra**, que la Ley Cobra es una ley, lo de la Ley E[r]isa, le hable sobre la Ley E[r]isa y que tiene beneficios hasta 18 meses pagos por ella.

P. ¿Usted le explicó todo eso?

R. Yo le expliqué todo eso.

En su oposición a la moción de sentencia sumaria, la apelada negó este hecho y para controvertir el mismo acompañó su deposición tomada el 11 de octubre de 2016 donde testificó que no se le notificó sobre su derecho a acogerse a los beneficios de la Ley COBRA.¹³ Alegó la apelada que solo se le entregó el relevo para que lo leyera con calma en su casa y que el relevo indicaba que si lo firmaba iba a tener el beneficio del plan médico por seis meses y que luego podía acogerse a la Ley COBRA.¹⁴

A los efectos de adjudicar la controversia, el TPI también tomó en consideración la *Moción en Cumplimiento con Orden de 21 de abril de 2017* presentada por los apelantes en la cual se mencionó que estos no notificaron por escrito a la señora Prado sobre los derechos que le cobijaban bajo la Ley COBRA, pero que sí le notificaron verbalmente todo lo relacionado con sus derechos bajo dicha disposición legal.¹⁵ Por su parte la señora Prado se reafirmó de que no fue notificada sobre sus derechos bajo la Ley COBRA.¹⁶

En su escrito de apelación los apelantes señalaron que la determinación sobre si realmente se dio o no la notificación es un asunto que requiere dirimir credibilidad, por lo que era necesario una vista evidenciaria. Por otra parte, argumentaron que el TPI descartó el testimonio de la señora Núñez, el cual constituye un

¹³ *Íd.*, a la pág. 390, líneas 12-15 y la pág. 416, líneas 3-5.

¹⁴ *Íd.*, a la pág. 391, líneas 9-13 y la pág. 415, líneas 6-24.

¹⁵ *Íd.*, a la pág. 30.

¹⁶ *Íd.*, a la pág. 31.

intento de buena fe “por parte del patrono de notificarle al empleado cesanteado sobre los beneficios de la Ley COBRA (“a good faith attempt to comply with a reasonable interpretation of the statute is sufficient.” Smith v. Rogers Galvanizing Co., *supra*, pág. 1383).¹⁷

En la Sentencia Sumaria Parcial el TPI claramente consignó que “[a]unque la notificación al empleado cesanteado sobre los derechos que le cobijan bajo la Ley COBRA puede ser verbal, ninguna de las notificaciones verbales de la parte coquerellada Marvel International, se considera adecuada o suficiente para cumplir con los requisitos establecidos en la Ley COBRA.”¹⁸

Como ya indicamos, ante la revisión de una sentencia dictada por el TPI concediendo o denegando una moción de sentencia sumaria, el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del foro de instancia al momento de revisarla. Por lo tanto, examinada la prueba presentada y la jurisprudencia aplicable colegimos que el TPI no erró al determinar que la notificación dada por Marvel a la señora Prado no fue adecuada. Sin bien es cierto que no existe formalidad alguna para que la notificación sea considerada como una razonable, la misma debe ser una informada de manera que permita al beneficiario determinar si continua o no con el plan grupal. Eso no ocurrió en el presente caso.

De la deposición tomada a la señora Núñez no surge que esta le notificara a la señora Prado en qué consiste la Ley COBRA e incluso del derecho a no acogerse a la misma. Su notificación no constituye un esfuerzo de buena fe para notificar todo lo relacionado a la Ley COBRA. Además, es un hecho que no está en controversia que el 31 de diciembre de 2014 Marvel le canceló a la apelada el plan médico. Dicha acción fue tomada por Marvel sin que la apelada hubiese comunicado su determinación al respecto. Como es sabido,

¹⁷ Véase Escrito de Apelación, pág. 10.

¹⁸ Véase Apéndice del Recurso núm. KLCE20171141, pág. 38.

la Ley COBRA dispone que una vez el empleado es informado este deberá notificar dentro de un término de sesenta (60) días si continúa o no con la cubierta. 29 USCA sec. 1166(a)(3). Concluimos que no existe controversia real de hecho relevante en cuanto a que la notificación no fue adecuada, conforme ha sido interpretado por varios Circuitos y Cortes de Distrito de los Estados Unidos. Además, al atender el ruego sumario, los tribunales considerarán las alegaciones, las deposiciones, las contestaciones a los interrogatorios y las admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas que se produzcan. A su vez, al considerar la solicitud, deben asumir como ciertos **los hechos no controvertidos que se encuentran sustentados por los documentos que se presentan**. En ese sentido los apelantes no presentaron ante el foro de instancia prueba alguna que demostrara que el testimonio de la señora Núñez, dado en la deposición, estuviese errado o carente de información. Nuevamente reiteramos que, de la información dada a la apelada, no surge un esfuerzo de buena fe por parte de Marvel, ya que el mencionar la mera existencia de la Ley COBRA no constituye una notificación adecuada. Como bien indicara el TPI, típicamente una notificación adecuada requiere que el beneficiario conozca el tiempo que tiene para acogerse a la cobertura, qué incluye la cobertura, y el costo que tendrá que pagar mensualmente si decide acogerse, entre otros.¹⁹ Hecho que no ocurrió en el presente caso.

En cuanto a la imposición de la penalidad, como surge del derecho antes consignado, una gran mayoría de las cortes federales, e incluyendo el primer Circuito, han resuelto que no es necesario la demostración de mala fe por parte del patrono o el perjuicio causado al empleado. La imposición de dicha penalidad surge por el mero

¹⁹ Véase, *Rodríguez v. International College of Business and Technology*, supra, a la page. 44.

incumplimiento con la notificación. Por otro lado, la cantidad a ser impuesta, hasta un máximo de \$110 diarios, si alguna, es un asunto que queda en la discreción del juzgador por lo cual merece nuestra deferencia y ante la ausencia de pasión, prejuicio o error, no habremos de intervenir con la misma. En el caso de autos el foro de instancia determinó la imposición de la penalidad por \$50 diarios. Luego de examinado el recurso de apelación, concluimos que dicha cuantía es una razonable.

Por último, arguyen los apelantes que los \$50 diarios debieron computarse desde el 26 de enero de 2015 hasta la fecha en que se ejercitó la causa de acción mediante la interposición de la querrela, esto es el 24 de marzo de 2015, conforme fue resuelto en *Torres-Negrón*, supra. En esto les asiste la razón a los apelantes. El TPI erró al imponer la penalidad hasta la fecha en que se dictó la Sentencia. La penalidad debió ser impuesta pasados los 44 días, luego del despido hasta la fecha en que se instó la querrela. El despido de la apelada aconteció el 12 de diciembre de 2014, los 44 días se cumplieron el 25 de enero de 2015 y el 24 de marzo de 2015 fue la fecha en que presentó la querrela, para un total de 58 días de incumplimiento. En consecuencia, modificamos la sentencia sumaria parcial a los efectos de que se condene a Marvel al pago de \$2,900 por concepto de penalidad por incumplimiento con la Ley COBRA.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expresados, resolvemos modificar la Sentencia Sumaria Parcial apelada en cuanto al término de incumplimiento, por lo que International, Inc. debe pagar \$2,900, y así modificada se confirma. Se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos conforme a lo aquí resuelto.

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