Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS
PANEL I

SAMUEL VIALIZ RIVERA Querellante Recurrido v. MEDICAL CARD SYSTEM, INC. Querellada Peticionaria	KLCE201800163	*Certiorari* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Civil Núm.: K CD2010-4696 (803) Sobre: Discrimen por Incapacidad, Ley Núm. 2 de julio de 1985; Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976; Procedimiento Sumario, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, la Juez Surén Fuentes y el Juez Candelaria Rosa.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de mayo de 2018.

Comparece ante nosotros Medical Card System, Inc. (MCS) mediante petición de *certiorari* y nos solicita que se revoque la Resolución emitida el 19 de enero de 2018 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, en la que se denegó su Moción de Sentencia Sumaria. Por los fundamentos que se exponen a continuación, se expide el auto solicitado, revocamos el dictamen recurrido y desestimamos el pleito incoado.

El presente caso tiene su génesis en la querella presentada el 23 de diciembre de 2010 por el señor Samuel Vializ Rivera (Recurrido)en contra de su antiguo patrono MCS, bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2-1961, conocida como la *Ley de procedimiento sumario de*

reclamaciones laborales, 32 LPRA secs. 3118 *et sec*. En esta querella, se acumularon dos causas de acción, a saber: una por despido injustificado, al amparo de la Ley 80-1976 (Ley Núm. 80) y una de discrimen por impedimento, a tenor con la Ley Núm. 44-1985 (Ley Núm. 44). El Recurrido alegó que sufre de la condición de apnea del sueño y que por tanto tiene disponible las protecciones que brinda la Ley Núm. 44. También sostuvo que a los pocos días de notificarle a MCS de su condición, se le entregó un memorando de corrección disciplinaria, se le suspendió de empleo y sueldo y finalmente fue despedido el 18 de marzo de 2009.

En su contestación a la querella, MCS sostuvo que el Recurrido nunca les notificó un diagnóstico de apnea del sueño, ni entregó documentos de los que surgiera con certeza dicho diagnóstico. MCS alegó que el Recurrido le informó a su supervisora que se realizaría la "prueba del sueño", sin embargo, nunca informó a ésta de los resultados, pues el diagnóstico definitivo de apnea del sueño se realizó luego del despido, el 16 de abril de 2009. MCS argumentó que el despido del Recurrido fue justificado, pues se fundamentó en un patrón de pobre desempeño en su posición, incumplimiento con los parámetros de productividad y calidad establecidos, así como incumplimiento reiterado con las políticas de la empresa. Indicó que, a raíz del pobre desempeño del Recurrido se inició un proceso de disciplina progresiva que inicio en octubre de 2008, mediante el cual fue amonestado en varias ocasiones, desde antes que se notificara de condición médica alguna.

Posteriormente, MCS presentó Moción de Sentencia Sumaria en la que arguyó que el despido del Recurrido fue justificado y que no

existía controversia de hechos materiales que impidiera que se desestimara la querella. Por otro lado, el Recurrido presentó Oposición a Moción de Sentencia Sumaria. Ambas partes acompañaron sus escritos de documentos del expediente de personal y médico del Recurrido y varias deposiciones, entre ellas, las realizadas al Recurrido, a su médico el Dr. Pedro J. Yapor y a su supervisora Olga López.

Luego de varias incidencias procesales, el 19 de enero de 2018 el Tribunal de Primera Instancia emitió la Resolución objeto de este recurso, en la cual declaró *no ha lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por MCS, por entender que existía controversia sobre los siguientes hechos:

> 1) Existe controversia sobre si el querellante Vializ Rivera es una persona con impedimento, según lo define la ley, para que le sea concedido acomodo razonable en el empleo.
> 2) Existe controversia sobre si el querellante está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con el acomodo razonable o sin éste.
> 3) Existe controversia sobre si el desempeño del querellante en el empleo estaba relacionado con su condición de apnea del sueño.
> 4) Existe controversia sobre si conceder el acomodo razonable sería excesivamente oneroso para el patrono, de acuerdo con la naturaleza y costo del acomodo necesario, los recursos financieros de la entidad, el número de empleados y el efecto de los gastos y recursos o el impacto en las operaciones de las facilidades.
>
> Véase apéndice del recurso, págs. 13 y 14.

No obstante, el Tribunal enumeró aquellos hechos que consideró incontrovertidos conforme a los escritos de las partes y los documentos que le acompañaban. Entre las referidas determinaciones de hechos destacan las siguientes:

> 1. […].
> 2. El querellante Samuel Vializ Rivera trabajó en MCS desde el 5 de septiembre de 2006 hasta el 18 de marzo de 2009.
> 3. El querellante fue supervisado por la señora Olga N. López y el Sr. Edwin Oquendo.
> 4. Como Analista de Integración y Configuración, el querellante era responsable de analizar y configurar en el sistema de computadora de MCS los parámetros de contratación de proveedores de servicios de salud; la implantación mantenimiento y definición de la estructura de

beneficios por línea de negocio y actualizar los ya configurados según le fuera requerido. […].

5. Debido a la especificad requerida por el puesto de Analista de Integración y Configuración, al querellante se le impartían instrucciones detalladas y era supervisado de manera minuciosa por sus supervisores. También MCS le requería un manejo efectivo del tiempo, diligencia en el manejo de procesos y estar orientado a trabajar bajo presión y con fechas fijas de proyectos a completarse.
6. MCS posee estrictas normas y políticas internas de conducta para sus empleados, las cuales son divulgadas y reiteradas por el patrono.
7. Vializ Rivera recibió copia y conocía de las normas y políticas establecidas por el Manual de Empleados de MCS. Recibió adiestramientos periódicos relacionados con las políticas de la empresa, incluyendo las conductas aceptadas y prohibidas en el área de trabajo, […].
9. Entre las políticas contenidas en el Manual de Empleados del que Vializ Rivera recibió copia se encuentra la que establece que los empleados de MCS acatarán las instrucciones de sus supervisores, compatibles con la autoridad delegada a estos y con las funciones y objetivos de la compañía.
11. Las políticas de MCS establecen que el querellante no podía dilatar la presentación de los servicios que la empresa debe ofrecer, ni entorpecer el funcionamiento de la empresa.
12. El querellante conocía que las medidas disciplinarias por violaciones a las políticas de MCS variaban según las normas violadas, la frecuencia del incumplimiento y las circunstancias que rodeaban las violaciones de las normas. […] y que las medidas disciplinarias iban desde una amonestación escrita hasta un despido.
13. Como parte de sus condiciones de empleo, Vializ Rivera era evaluado en el ejercicio de sus funciones.
14. Entre los meses de octubre de 2008 y hasta el 18 de marzo de 2009, el querellante Vializ Rivera recibió varias sanciones como medidas disciplinarias en el empleo.
15. El 16 de octubre de 2008, los supervisores López y Oquendo se reunieron con el querellante Vializ Rivera.
16. De 17 a 27 de octubre de 2008, fue monitoreado el desempeño de Vializ Rivera en el trabajo.
17. El 18 de diciembre de 2008, el querellante se reunió con sus supervisores López y Oquendo, quienes le entregaron un Memorando de Acción Disciplinaria.
18. El 15 de enero de 2009, la señora López se reunió con Vializ Rivera en presencia del Gerente de Calidad de MCS, Richard Martínez. Durante la reunión se discutió nuevamente la continua deficiencia en el desempeño de las funciones del querellante. Se le preguntó si tenía dudas o dificultades para hacer su trabajo, a lo que respondió que tenía dudas en algunos procesos, por lo que se coordinaron ciertos adiestramientos para que el querellante repasara los procesos de su trabajo. También le ofrecieron buscar alternativas para ayudarlo a ejecutar sus tareas.
20. El querellante firmó la minuta de esa reunión sin hacer comentarios.
21. El querellante fue sometido a un nuevo periodo de monitoreo por parte de sus supervisores.
22. El querellante admitió que posterior al tercer periodo de monitoreo al que fue sometido, la supervisora López continuó dándole seguimiento

sobre las tareas que tenía pendientes por completar y que lo apercibió de su baja productividad

23. Según el Exhibit 1 de la deposición de la señora López, el 4 de febrero de 2009 los supervisores y el señor Vializ Rivera sostuvieron una reunión de la que se desprendió lo siguiente: 1) se discutió con el querellante su baja productividad en el empleo; 2) se le reiteró la importancia de presentar la evidencia de los cambios realizados al PMHS [programa propietario de MCS]; 3) se le indicó que actualmente continúa durmiéndose durante las horas laborables a lo que se le preguntó nuevamente si actualmente está presentando alguna condición médica que le ocasiona que se duerma, a lo que nos [sic] expresó que próximamente estará visitando su médico. […].

24. El 4 de febrero de 2009, a las 4:29 pm, el querellante Vializ Rivera envió un correo electrónico, con copia a sus supervisores López y Oquendo, a la señora Yadhira M. Rodríguez, en el que informó lo siguiente:

> Buenas tardes:
> Logré adelantar para mañana una cita que tenía en marzo con el Dr. Bragin en Doctor's Center en Manatí. Este señor es cardiólogo y le estaré llevando la preocupación del sueño y todo lo relacionado a la presión arterial […].

25. El 5 de febrero de 2009, el querellante visitó al neumólogo intensivista Dr. Pedro Yapor porque padecía de sueño constante.

26. Tras evaluar al querellante, el Dr. Yapor hizo un diagnóstico presuntivo de apnea obstructiva del sueño porque el señor Vializ Rivera le expresó que no podía respirar ni dormir bien y que durante el día se sentía cansado. Sin embargo, el diagnóstico presuntivo tenía que ser confirmado o descartado por un estudio médico conocido como *polysonograma* o estudio del sueño.

28. Según la deposición del Dr. Yapor, la apnea del sueño es una condición que incide en todos los sistemas del cuerpo. Se produce cuando el paciente no puede respirar bien durante la noche, por lo que se despierta frecuentemente e interrumpe el sueño. Una persona que padece de apnea del sueño se puede quedar dormida haciendo cualquier tipo de actividad física, incluso las activas.

29. La condición se corrige con el uso de una máquina de presión de aire positivo continuo o CPAP, por sus siglas en inglés, que logra llevar al paciente la oxigenación adecuada.

30. El 13 de febrero de 2009, los supervisores López y Oquendo se reunieron nuevamente con el señor Vializ Rivera para llamarle la atención por haberse ausentado el 6 de febrero de 2009 sin notificar la ausencia, según requerido por el Manual de empleados de MCS. Los supervisores del querellante le apercibieron nuevamente que la recurrencia en las violaciones e incumplimientos con las políticas de MCS podían conllevar la imposición de medidas disciplinarias más severas, incluso el despido.

31. El querellante, firmó el formulario de orientación sin hacer comentarios en el mismo.

32. El 17 de febrero de 2009, Vializ Rivera recibió otro Memorando de Corrección Disciplinaria en el que se expusieron todas las medidas correctivas previas, los planes de mejoramiento antes establecidos y su falta de progreso. Además, se incluyó en el memorando las deficiencias del querellante durante los meses de diciembre de 2008 y enero de 2009.

33. El patrono suspendió de empleo y sueldo a Vializ durante una semana, como consecuencia de su patrón de bajo desempeño e incumplimientos con las políticas de MCS; y se le advirtió que, de continuar con su bajo desempeño, podía ser objeto de medidas disciplinarias más severas, como el despido.
34. El querellante no hizo comentario alguno al recibir el nuevo Memorando de Corrección Disciplinaria y al ser suspendido de empleo y sueldo.
35. Durante su deposición, el querellante admitió estar de acuerdo en que todas las razones enumeradas en la amonestación eran suficientes para suspenderlo y que el próximo paso a seguir era el despido.
36. Entre las deficiencias discutidas con el querellante durante la reunión de 17 de febrero de 2009 se encuentran las siguientes: 1) errores de calidad en la configuración de proveedores, 2) no añadir o cancelar algunos proveedores en los sistemas de MCS, 3) no establecer prioridades en las tareas para poder cumplir con los objetivos establecidos en su área de trabajo, 4) […], 5) no informar avances en su plan de trabajo, 6) no cumplir con las fechas límites establecidas para culminar su trabajo, las cuales fueron establecidas por acuerdo entre el querellante y sus superiores, 7) […], 8) […].
37. El querellante también acepto que la señora López le explicó en varias ocasiones la importancia de cumplir con las métricas de su área.
38. El 19 de febrero de 2009, el querellante se realizó el estudio del sueño ordenado por el Dr. Yapor. […].
39. El señor Vializ Rivera solicitó un acomodo razonable a la supervisora López por su condición de salud respecto al sueño. [Al revisar los documentos a los que hace referencia el Tribunal al emitir esta determinación de hecho, en particular la deposición del Recurrido, surge que éste solicitó un traslado a un puesto menos sedentario, nunca se refirió a dicha petición como un acomodo razonable].
40. La supervisora López notificó a Vializ Rivera que si interesaba un cambio de puesto debía solicitarlo a través del portal de Recursos Humanos de MCS (*intra net*).
41. El patrono no concedió acomodo razonable al querellante.
42. El 18 de marzo de 2009, el señor Vializ Rivera fue despedido de su empleo en MCS.
43. El 16 de abril de 2009, el querellante visitó al Dr. Yapor quién confirmó el diagnóstico presuntivo de apnea del sueño.

Véase apéndice del recurso, págs. 8-13.

Inconforme con el dictamen, los peticionarios acuden ante este Tribunal y formulan los siguientes señalamientos de error:

> Erró el Tribunal de Primera Instancia al denegar la Moción de Sentencia Sumaria por entender que existían hechos materiales en controversia, a pesar de que se demostró que medió justa causa para el despido.
>
> Erró el Tribunal de Primera Instancia al denegar la Moción de Sentencia Sumaria, cuando el querellante no es una persona con impedimentos, según dicho término es definido por ley.
>
> Erró el Tribunal de Primera Instancia al denegar la Moción de Sentencia Sumaria, a pesar de que el querellante no está cualificado

para ejercer las funciones esenciales de su puesto, con o sin acomodo razonable.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al denegar la Moción de Sentencia Sumaria, cuando el querellante no solicitó que se iniciase un proceso interactivo y no siguió el procedimiento establecido por la compañía para solicitar un cambio de plaza.

El auto de *certiorari* es un vehículo procesal discrecional y extraordinario mediante el cual un tribunal de mayor jerarquía puede rectificar errores jurídicos cometidos por un tribunal inferior en el ámbito provisto por la Regla 52.1 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1 (2009), y de conformidad a los criterios dispuestos por la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40. Véase, *García v. Padró*, 165 DPR 324 (2005).

Descansa en la sana discreción del foro apelativo el expedir o no el auto solicitado. *García v. Padró*, *supra*. Así pues, se ha establecido que no habremos de intervenir en las determinaciones del foro de primera instancia, salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de la misma, o que el Tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial. *Lluch v. España Service Sta*., 117 DPR 729 (1986).

Por otra parte, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece los requisitos que tanto la parte promovente de la sentencia sumaria como la que se opone deben cumplir. En particular el inciso (e) de dicha Regla establece que solo procede dictarse sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las

declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y el derecho aplicable lo justifica. *Zapata Berrios v. JF Montalvo Cash & Carry*, 189 DPR 414 (2013). Se ha establecido que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, 178 DPR 200 (2010). Por otro lado, se ha determinado que la controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Íd*.

En lo que respecta a la oposición a la moción de sentencia sumaria, esta no puede estar basada únicamente en aseveraciones o negaciones incluidas en las alegaciones. Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil, *supra*; *Torres Pagán, et al. v. Municipio de Ponce*, 191 DPR 583 (2014). De manera que, la parte opositora estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente y sustentar su posición con prueba. *López Colón v. Miranda Marín*, 166 DPR 546 (2005). De no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede. *Íd*.

Por otro lado, destacamos que al revisar la concesión o denegatoria de una solicitud de sentencia sumaria este Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia. *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc.*,193 DPR 100 (2015); *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). Aunque, debemos observar dos limitaciones principales: "primero sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia […] [s]egundo, […] sólo puede determinar si existe o no

alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta […].” *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, pág. 335.

De otra parte, el Recurrido fundamentó su querella en la Ley Núm. 80 sobre despido injustificado, en su modalidad de discrimen por impedimento a tenor con la Ley Núm. 44. Al respecto, la persona que alega ser objeto de discrimen en el empleo por violación a las disposiciones de la Ley Núm. 44, tendrá disponibles los remedios, facultades y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et. seq.* (Ley Núm. 100). Véase, Art. 13 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA sec. 511; *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 DPR 1 (1995). De igual forma, en estos casos serán de aplicación las presunciones de discrimen contenidas en la Ley Núm. 100, *supra*. En ese sentido, el Art. 3 de la Ley Núm. 100, supra, establece una presunción de discrimen ilegal cuando el despido o el acto perjudicial haya sido efectuado sin justa causa. 29 LPRA sec. 148.

Por su parte, la Ley Núm. 80 regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado con el objetivo de desalentar la práctica de despedir empleados sin que medie justa causa y proveerles un remedio. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013). Esto no implica que el patrono no pueda despedir a un empleado, sino que está limitado a hacerlo por “justa causa”. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004).

La Ley Núm. 80, en su sección 185b, 29 LPRA sec. 185(b), dispone lo que constituye *justa causa* para el despido de un empleado. Estas son: a) que el empleado siga un patrón de conducta impropia o desordenada; b) la actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma

eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; c) violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Ante una acción por despido injustificado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. 29 LPRA 185k; *Belk Arce v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*., 155 DPR 364 (2001). Por tanto, en estos casos existe una presunción en contra del patrono de que el despido es injustificado hasta tanto éste demuestre justa causa para su acción. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

Sin embargo, cuando el empleado opta por instar su reclamación al amparo de la Ley Núm. 80 y de una ley protectora, en este caso la Ley Núm. 44, el peso de la prueba varía. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*., *supra*. De manera que, "[e]n acciones por despido discriminatorio, el demandante tiene el peso de la prueba, como en cualquier otra acción civil, para demostrar el elemento esencial de que su despido fue discriminatorio." *Íd*., págs. 388-389. Es decir, le corresponde al empleado establecer *prima facie* la prueba de su reclamación de discrimen, antes de que la parte demandada venga obligada a rebatirla. *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR 668 (2009). Para activar la presunción de discrimen, la parte demandante debe demostrar: (1) que hubo un despido o acto perjudicial; (2) que ese acto se realizó sin justa causa; y (3) que de ese acto perjudicial surja algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la

cual reclama. *López Fantauzzi, et al. v. 100% Natural et al*., 181 DPR 92 (2011). Cónsono con lo anterior el Tribunal Supremo expreso en *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364 (1999) lo siguiente:

> [A]unque el despido de un empleado est[é] prohibido (por encontrarse en una situación protegida) si existe justa causa para despedirlo, dicha prohibición cede ante la existencia de la justa causa. En otras palabras, en nuestra legislación la prohibición de despido rige mientras no hay justa causa para el despido de un empleado.
> No hay legislación alguna presente, que establezca una prohibición absoluta de despido de un empleado. La justa causa siempre permite el despido, sin que el patrono incurra en responsabilidad legal alguna por dicha acción. *Íd.*, pág. 380.

Por ello, en la causa de acción por discrimen el empleado demandante debe demostrar un caso *prima facie* de que arguya, esto es, que fue despedido sin justa causa y que su despido fue en función de una modalidad discriminatoria. Véase *López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al., supra*. Al examinar los documentos que tuvo ante su consideración el Tribunal de Primera Instancia, así como sus determinaciones de hechos incontrovertidos, concluimos que el Recurrido no logró efectuar tal demostración.

Surge con claridad de las determinaciones de hechos del Tribunal *a quo* que ya para octubre de 2008 el Recurrido mostraba baja productividad y calidad en su trabajo, así como deficiencias al ejecutar sus deberes y funciones, razón por la cual fue sometido a un monitoreo de su trabajo. Véase determinaciones de hechos, núm. 14-16. El proceso de monitoreo conllevó que este fuera amonestado por escrito el 18 de diciembre de 2008. *Íd*., núm. 17. El 15 de enero de 2009, los superiores del Recurrido se reunieron con éste para discutir porqué continuaban las deficiencias en el desempeño de sus funciones y este no comentó nada de su posible estado de salud. *Íd*., núm. 18 y 20. El recurrido fue sometido a un nuevo periodo de monitoreo, por lo que en

total fue objeto de tres periodos de monitoreo de sus funciones. *Íd*., núm. 21-22.

Asimismo, se desprende de las referidas determinaciones que el Recurrido tenía conocimiento de las normas y practicas establecidas en MCS y de sus implicaciones. Véase determinaciones de hechos, núm. 6-9, 12 y 37. Este conocía las consecuencias de su incumplimiento, entre ellas, el ser despedido. *Íd*., núm. 35. A pesar de ello, se desprende de las determinaciones de hechos del Tribunal que el Recurrido incurrió en varias deficiencias en su desempeño e incurrió en violaciones a las normas adoptadas por la empresa, por lo que fue amonestado como parte de un proceso de disciplina progresiva. *Íd*., núm. 19, 23, 30, 32, 33 y 36.

Las acciones del empleado y la eventual intervención de MCS con éste ocurrieron previo cualquier indicación concreta de que este tuviera alguna condición de salud. Aún más, el diagnóstico definitivo de apnea de sueño fue posterior al despido. Véase determinaciones de hechos, núm. 42-43. Por tanto, al evaluar las propias determinaciones de hechos incontrovertidos del Tribunal y a la luz de la Sección 185b de la Ley Núm. 80, *supra*, se advierte que no se estableció un caso *prima facie* de despido sin justa causa por discrimen, pues al contrario sí existía justa causa para el despido del Recurrido. En consecuencia la prohibición general de despedir al Recurrido cede ante la existencia de justa causa para la separación del empleo. *García v. Darex P.R., Inc.*, *supra*. En suma, en este caso no existía controversia de hechos materiales que impidieran de su disposición por la vía sumaria según solicitado por la Peticionaria.

Por los fundamentos que anteceden, se expide el auto solicitado, se revoca la Resolución recurrida y se desestima el caso.

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

La Jueza Surén Fuentes disiente con el resultado sin opinión escrita.

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