

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

EDGARDO AYALA  
ESQUILÍN, JOSÉ  
MARTÍNEZ FIGUEROA,  
REYNALDO DÍAZ PIZARRO,  
SIXTO JURADO  
HERNÁNDEZ Y  
FRANCISCO MULERO  
BÁEZ

Apelantes

v.

METROHEALTH, INC.  
D/B/A HOSPITAL  
METROPOLITANO

Apelados

KLAN201801307

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala de San Juan

Sobre: Despido  
Injustificado y  
Discrimen por  
Razón de Edad

Caso Número:  
K PE2013-5521

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Colom García, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Soroeta Kodesh

Domínguez Irizarry, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 11 de febrero de 2019.

Los apelantes, los señores Edgardo Ayala Esquilín, José Martínez Figueroa, Reynaldo Díaz Pizarro, Sixto Jurado Hernández y Francisco Mulero Báez, comparecen ante nos y solicitan nuestra intervención para que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, el 2 de octubre de 2018, notificada el 4 de octubre de 2018. Mediante la misma, el tribunal primario desestimó, con perjuicio, una acción civil sobre despido injustificado y discrimen por razón de edad promovida en contra de Metrohealth Inc., d/b/a Hospital Metropolitano. (parte apelada).

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la sentencia apelada.

**I**

Los aquí apelantes laboraron en el Departamento de Planta Física del Hospital Metropolitano. El 30 de septiembre de 2012

fueron cesanteados, luego de ser notificados de una reorganización y reestructuración de los servicios de la entidad, que conllevaría el cierre de la unidad de referencia. Conforme surge, las edades de los apelantes fluctúan entre los cincuenta y siete (57) y setenta y cuatro (74) años de edad.

El 30 de diciembre de 2013, los apelantes presentaron la demanda de epígrafe. En la misma, alegaron haber sido despedidos sin justa causa y discriminados por razón de su mayoría de edad. En específico, adujeron que el mismo día en el que recibieron la carta de cesantía, su patrono, el hospital aquí apelado, contrató a personal de menor edad para ocupar sus puestos. En apoyo a sus argumentos, afirmaron nunca haber sido amonestados y sostuvieron que, previo a ser removidos, fueron blanco de hostigamientos, presiones y humillaciones como método intencionado para que voluntariamente renunciaran a su empleo. De este modo, respectivamente solicitaron el pago de las compensaciones correspondientes, a tenor con las disposiciones de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA 185 *et seq.*, y de la Ley Contra el Discrimen en el Empleo de 1959, Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

El 8 de enero de 2017, la parte apelada presentó su alegación responsiva y negó las alegaciones sobre despido injustificado y discrimen imputadas en su contra. Expresó que, contrario a lo aducido por los apelantes, su cesantía obedeció a la determinación gerencial de cerrar el Departamento de Planta Física del hospital y a la contratación de una compañía externa para realizar las labores pertinentes. La entidad apelada afirmó que los apelantes nunca fueron remplazados por persona particular alguna, así como, tampoco objeto de acción adversa por parte de su patrono. En tal contexto, indicó que, como parte del cierre en disputa, todos los

puestos y clasificaciones ocupacionales de la antedicha división fueron eliminados. Así, tras reafirmarse en que el despido aquí impugnado fue uno conforme con la ley, el hospital apelado negó tener responsabilidad alguna frente a los apelantes y solicitó la desestimación de la causa de epígrafe.

Múltiples incidencias acontecieron, entre estas una primera comparecencia de las partes ante este Foro y ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico.<sup>1</sup> Igualmente, los comparecientes continuaron el descubrimiento de prueba pertinente, proceso durante el cual los apelantes fueron compelidos mediante un requerimiento de admisiones, respecto al cual nunca remitieron respuesta alguna. Así las cosas, el 29 de junio de 2018, la parte apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria del Hospital Apelado*. En esencia, reprodujo sus previas afirmaciones sobre la determinación gerencial de eliminar el Departamento de Planta Física para cumplir con las exigencias de las agencias acreditadoras, ello luego de que le hicieran ciertos señalamientos. Al respecto indicó que, al cerrar el departamento en controversia, tanto el director, como los supervisores también fueron cesanteados, hecho que evidenciaba la ausencia de acto adverso particular en contra de los apelantes. A su vez, sostuvo que, si bien contrató los servicios de una compañía externa para ejecutar las labores de mantenimiento en las facilidades de la institución, no contrató a otros empleados para sustituir a los apelantes en sus puestos, toda vez que los mismos se eliminaron.

---

<sup>1</sup> Según se desprende de la sentencia sumaria apelada, el 14 de julio de 2014, la entidad compareciente presentó una primera solicitud sobre sentencia sumaria. En la misma solicitó la desestimación del pleito de epígrafe, bajo el fundamento de falta de jurisdicción del tribunal para entender sobre el asunto, por constituir materia de campo ocupado. Mediante sentencia del 30 de abril de 2015, el Tribunal de Primera Instancia declaró *Ha Lugar* la referida petición. No obstante, tras comparecer ante nos en virtud del recurso KLAN2015-1005, el 29 de septiembre de 2015, este Foro emitió una sentencia por la cual revocó lo previamente resuelto. Inconforme, la parte apelada acudió ante nuestro más Alto Foro, mediante el correspondiente auto de *certiorari*, petición que fue denegada.

Por su parte, en cuanto a la reclamación sobre discrimen por edad, la apelada fue enfática al sostener que no incurrió en dicha práctica. En apoyo a su argumento, expresó que uno de los supervisores cesanteados era de menor edad que los apelantes. De igual forma, añadió que estos no contaban con la evidencia requerida para activar una presunción de discrimen. Así, y tras reiterar que la cesantía en disputa obedeció a una determinación de negocios, la apelada afirmó que no existía controversia de hechos sobre la legitimidad del despido de los apelantes que impidiera la disposición sumaria de la controversia de epígrafe. El hospital apelado acompañó su moción de sentencia sumaria con copia del requerimiento de admisiones cursado a los apelantes, ello a modo de que su incumplimiento en cuanto a responder el mismo, se entendiera como una admisión tácita.

El 23 de julio de 2018, los apelantes presentaron su *Moción en Oposición a Sentencia Sumaria*. En esencia, se reiteraron en que, contrario a lo argüido por el hospital, su despido obedeció al ánimo discriminatorio de la institución por razón de su edad. Al respecto, reprodujeron sus contenciones en cuanto a haber sido víctimas de humillaciones y afirmaron haber sido sustituidos por empleados más jóvenes. En su escrito en oposición, los apelantes expresaron que el hecho de que la entidad compareciente contratara una empresa privada para efectuar las labores de limpieza en las instalaciones evidenciaba que el departamento al cual estaban adscritos no había sido eliminado. En tal contexto, calificaron como un subterfugio los argumentos de la entidad apelada y, a su vez, notificaron el hecho de que el Hospital, luego de cesantear a los empleados del Departamento de Planta Física, nuevamente había contratado al señor Geovanny Marrero, supervisor despedido de menor edad que ellos. De este modo, adujeron que existía una genuina controversia de hechos en cuanto a la justificación de su

despido, ello particularmente, sobre las motivaciones del mismo. Así, solicitaron que se denegara el requerimiento de la parte apelada y se continuara con el cauce ordinario de los procedimientos. Los apelantes acompañaron su moción en oposición con una declaración jurada, el contrato suscrito con la empresa privada de limpieza y sus respectivas evaluaciones de empleo.

Tras entender sobre los argumentos de las partes, el 2 de octubre de 2018, con notificación del 4 del mismo mes y año, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Sentencia Sumaria* que nos ocupa. En virtud de la misma, resolvió que la prueba documental sometida a su escrutinio demostró la inexistencia de controversia de hechos respecto a la legitimidad del despido de los apelantes. En tal contexto, el tribunal sentenciador determinó que, en efecto, luego de que, como resultado de una inspección por parte de una de las agencias acreditadoras, se efectuaran ciertos señalamientos sobre deficiencias al Hospital, este determinó cerrar el Departamento de Planta Física al cual estaban adscritos los apelantes. Tal cual lo propuesto por la entidad, el foro primario dispuso que ello constituyó una reorganización empresarial que redundó en la cesantía de todos los empleados de la referida unidad.

Asimismo, el tribunal apelado sostuvo en su dictamen que, a tenor con la prueba, la parte apelada no reclutó empleados adicionales para laborar en el departamento en controversia. Al respecto, añadió que los aquí apelantes no demostraron tener conocimiento sobre la contratación de persona alguna para, específicamente, ocupar sus puestos. De este modo, el Tribunal de Primera Instancia resolvió que los demandantes no controvertieron los hechos expuestos en la solicitud de sentencia sumaria propuesta por el hospital compareciente, por lo que determinó que el despido objeto de litigio fue uno justificado. A su vez, dispuso que estos tampoco establecieron una presunción de discrimen por edad en

contra del hospital apelado, toda vez que no contaban con evidencia indicativa de los criterios legales aplicables. En apoyo a dicha conclusión, la Juzgadora concernida aludió al hecho de que empleados de menor edad que ellos también fueron cesanteados al eliminarse el Departamento de Planta Física de la institución. Así pues, el Tribunal de Primera Instancia, por la vía sumaria, declaró *No Ha Lugar* la demanda de epígrafe. En desacuerdo, los apelantes solicitaron la reconsideración de lo resuelto, petición que se les denegó.

Inconformes, el 26 de noviembre de 2018, los apelantes comparecieron ante nos mediante el presente recurso de apelación.

En el mismo formulan el siguiente señalamiento:

Contrario a lo resuelto por el Honorable Tribunal de Primera Instancia, el Hospital Metropolitano no demostró que hubo una Reorganización “Bona Fide” y cierre del Departamento de Planta Física del Hospital, que justificara el despido de los querellantes conforme al Art. 2 (d) de la Ley Núm. 80, *supra* y desestimar sumariamente la reclamación al amparo de dicho estatuto.

Erró el Tribunal de Primera Instancia cuando no celebró un juicio ordinario y desestimó sumariamente la reclamación de los apelantes al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, contrario a lo dispuesto por el Tribunal Supremo en *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra* y *Soto v. Caribe Hilton*, *supra*, respecto al uso de la sentencia sumaria, en casos donde existen controversias sobre elementos de intención, credibilidad y en donde el esquema probatorio u orden de las alegaciones establecido ha sido variado cuando el empleado demandante insta su reclamación al amparo de ambos estatutos conjuntamente.

Luego de examinar el expediente de autos y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes de epígrafe, estamos en posición de disponer del presente asunto.

## II

### A

La Regla 36.2 de las 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. Este mecanismo procesal es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. Su fin 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. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, Res. 9 de agosto de 2018, 2018 TSPR 148; *Roldán Flores Flores v. M. Cuebas, Inc.*, Res. 6 de febrero de 2018, 2018 TSPR 18; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 547 (2011); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154 (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 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). Por tanto, la sentencia sumaria permite la pronta adjudicación de las controversias cuando una audiencia formal resulta en una dilación innecesaria de la tarea judicial. Así pues, esta solo debe ser utilizada en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando solo por disponer las controversias de derecho existentes. *Roldán Flores Flores v. M. Cuebas, Inc.* supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881 (1994).

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. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.* supra; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra. Para que tal sea el resultado, viene llamado a desglosar, en párrafos numerados, los hechos respecto a los cuales aduce que no existe disputa alguna. Una vez expuestos, debe especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que sirven de apoyo a su contención. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (a)(4); *Roldán Flores Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F.*, supra.

Cuando de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas, surge una controversia *bonafide* de hechos, la moción de sentencia sumaria resulta ser improcedente. Ante ello, el tribunal competente debe abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso y cualquier duda en su ánimo, lo debe llevar a resolver en contra de dicha solicitud. *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599 (2000). Por su parte, para derrotar una moción de sentencia sumaria, la parte que se opone a la misma viene llamada a presentar declaraciones juradas o documentos que controviertan las alegaciones pertinentes. Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.5. Por ello, tiene la obligación de exponer, de forma detallada, aquellos hechos relacionados al asunto que evidencien la existencia de una controversia real, que debe ventilarse en un juicio plenario. *Roldán Flores Flores v. M. Cuebas, Inc.* supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F.*, supra; *Rodríguez de Oller v. TOLIC*, 171 DPR 293 (2007). En esta tarea, tiene el deber de citar específicamente los párrafos, según enumerados por el promovente, sobre los cuales estima que existe una genuina controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar, de manera precisa, la evidencia que sostiene

su impugnación. Regla 36.3 (b) (2) de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3 (b)(2); *SLG Zapata-Rivera v. J.F.*, *supra*.

En lo pertinente, el ordenamiento jurídico ha reconocido que, como norma, el uso del mecanismo procesal de sentencia sumaria para disponer de algún asunto es limitado cuando, entre otros, el mismo contiene elementos de carácter subjetivo, de intención o de propósitos mentales. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615 (2009). Sin embargo, aún cuando tales aspectos sean parte de la causa sometida a la consideración del juzgador de hechos, la doctrina valida la práctica de disponer de la misma por la vía sumaria cuando, de un examen de las particularidades del caso, surge que no existe controversia de los hechos materiales del mismo. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*. En este contexto, el estado de derecho vigente permite aplicar el mecanismo de sentencia sumaria cuando el Tribunal de Primera Instancia tiene ante su consideración una reclamación de índole laboral por un alegado discrimen, si de la misma surge la inexistencia de controversia alguna respecto a sus méritos. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*; *López v. Miranda*, 166 DPR 546 (2005).

Al evaluar la solicitud de sentencia sumaria, el tribunal debe cerciorarse de la total inexistencia de una genuina controversia de hechos. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, *supra*; *Roig Com. Bank v. Rosario Cirino*, 126 DPR 613 (1990). Lo anterior responde a que todo litigante tiene derecho a un juicio en su fondo cuando existe la más mínima duda sobre la certeza de los hechos materiales y esenciales de la reclamación que se atiende. *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, *supra*. Por ese motivo, previo a utilizar dicho mecanismo, el tribunal deberá analizar los documentos que acompañan la correspondiente solicitud, junto con aquellos sometidos por la parte que se opone a la misma, y los otros documentos que obren en el expediente del tribunal. Iguales

criterios debe considerar un tribunal apelativo al ejercer su función revisora respecto a la evaluación de un dictamen del Tribunal de Primera Instancia emitido sumariamente. *Vera v. Dr. Bravo*, supra. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), estableció el estándar específico a emplearse por este foro apelativo intermedio al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de sentencias sumarias. A tal fin, el Tribunal Supremo expresó en el caso antes aludido:

**Primero**, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: 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, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

**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 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.

**B**

Mediante la aprobación de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero patronales, para desalentar la práctica de cesantear a un empleado sin motivo legítimo alguno. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 D.P.R. 701 (2010). De este modo, el propósito fundamental del referido precepto es hacer valer la política pública imperante en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios tendentes a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada. Exposición de Motivos, Ley. Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560 (2001). Así, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de los empleados a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie *justa causa*. 29 LPRA sec. 185a; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

El despido por justa causa es aquél que tiene su génesis en una razón vinculada a la marcha ordenada y al buen funcionamiento de la empresa de que trate. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001). En este contexto, resulta correcto afirmar que, si bien la Ley Núm. 80, *supra*, se perfila como una garantía de índole reparadora a interpretarse de manera liberal a favor del empleado, lo cierto es que, al reconocer los derechos y facultades del patrono, provee un mecanismo dual para equilibrar intereses en los que se funda toda relación laboral. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*. Así, aunque no de manera taxativa, el estatuto en cuestión enumera

ciertas circunstancias que habrán de catalogarse como justa causa para remover a un empleado de su cargo. Las mismas distinguen entre aquellas imputables al obrero y otras que, aunque no le son atribuibles, suponen un despido prácticamente inevitable. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, supra. En lo aquí pertinente, constituyen justa causa para la cesantía de un empleado las siguientes instancias:

[...]

d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento;

e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja en el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

[...]

29 LPRA sec. 185b (d) y (e).

En los antedichos escenarios, la doctrina reconoce que el patrono no está obligado a cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 80, supra, ello en cuanto a los remedios que contempla. Lo anterior obedece a que los mismos responden a condiciones que pueden surgir en la marcha de operación de los negocios y que resultan propios para su sana administración. *SLG Zapata- Rivera v. JF Montalvo*, supra. De este modo, el estado de derecho valida la cesantía de la empleomanía, sin que la acción correspondiente se repunte como un despido injustificado. *Íd.* Ahora bien, para poder justificar un despido al amparo de las referidas modalidades, el patrono viene llamado a presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización empresarial en que apoye la legitimidad de la disminución de su personal. Ello así toda vez que no puede apoyarse en “actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa.” *Íd.*, pág. 427.

En toda acción por despido al amparo de la Ley. Núm. 80, *supra*, el promovente está llamado a establecer que: 1) existe una relación de empleo con el patrono promovido; 2) que trabajaba a cambio de una remuneración económica; 3) que laboraba por tiempo indeterminado y; 4) que fue despedido sin que hubiese mediado justa causa. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*. Una vez propuestas tales alegaciones, la carga probatoria en el curso normal de los trámites ordinarios se invierte y el patrono es quien viene obligado a probar, en su alegación responsiva y mediante preponderancia de la prueba, los hechos que dieron base a su acción y que justificaron el despido de que trate. 29 L.P.R.A. 185k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*. Trabada la controversia, corresponde al tribunal adjudicador determinar si, conforme a las alegaciones del empleador y a las particularidades del caso, la remoción en disputa fue justificada, aun cuando la causa por la cual se produjo la misma, no surja de lo expresamente establecido en el precepto aplicable.

### C

Finalmente, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*, proscribire un trato desigual en el ámbito laboral por motivo de, entre otras, la edad. Por tanto, todo empleado cuyo patrono actúe de acuerdo a la conducta prohibida por el referido estatuto, está legitimado para entablar una causa de acción por los daños y perjuicios correspondientes. 29 LPRA sec. 146.

En la discusión de la trayectoria jurídica del esquema provisto por la Ley Núm.100, *supra*, la doctrina dispone que una reclamación bajo dicho precepto tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa. 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v.*

*Univisión*, supra; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799 (2009). La antedicha presunción es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestra: 1) que hubo un despido o acto perjudicial; 2) que la acción del patrono fue injustificada y; 3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente a los efectos de rebatir la referida presunción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, supra. Por tanto, el patrono debe “presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos”. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 24, citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, supra, a la pág. 17. De cumplir, el patrono, con esta segunda etapa en la tramitación del asunto, el mismo se convertiría en una acción de carácter ordinario, por lo que el empleado vendría obligado a presentar evidencia que sustente su reclamación. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 63 (2008). Al versar sobre una acción al amparo de la Ley Núm. 100, supra, lo anterior se traduce en que el empleado debe probar, por preponderancia de la prueba, que la acción objeto del reclamo judicial, responde a motivaciones discriminatorias según proscritas en dicho estatuto. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

Pertinente a lo que nos ocupa, en los casos específicos de discrimen por edad, el demandante tiene que presentar prueba que tienda a demostrar: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que fue despedido; (3) que estaba calificado para ocupar el puesto; (4) que fue reemplazado por alguien más joven. *Ibáñez v*

*Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42 (1983). Así, una vez se demuestra la concurrencia de esos factores, se presume que ha habido un discrimen por edad, por lo que corresponde al patrono presentar evidencia que, de ser creída, razonablemente justifique el despido, ello a tenor con el estándar probatorio pertinente. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Ibáñez v Molinos de Puerto Rico*, supra.

### III

En la presente causa, los apelantes plantean que erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar sentencia sumaria en el caso de epígrafe, al aducir que la parte apelada no demostró el efectivo cierre del departamento al cual estaban adscritos, a fin de legitimar sus despidos. Por igual, arguyen que incidió el foro *a quo* al emplear el mecanismo de adjudicación sumaria a la controversia de autos, a pesar de que sus alegaciones, por fundamentarse en un esquema de discrimen por edad, proponían elementos subjetivos de intención que ameritaban dirimirse en un juicio ordinario. Habiendo examinado los antedichos señalamientos a la luz de los hechos acontecidos y la norma en derecho aplicable, resolvemos confirmar la sentencia apelada.

Un examen del expediente del caso nos lleva a concluir que el pronunciamiento que atendemos es uno conforme a derecho y a la prueba presentada. De los documentos que nos ocupan, no surge ninguna controversia de hechos medulares que amerite dirimir el presente asunto mediante el cauce ordinario de adjudicación. De este modo, por concurrir las condiciones procesales aplicables a la eficacia del mecanismo aquí empleado y por haberse aplicado correctamente la norma jurídica pertinente a la materia en disputa, no impondremos nuestro criterio sobre aquel ejercido por el foro de origen.

Conforme se desprende de los documentos sometidos a nuestro haber, los aquí apelantes no derrotaron la legitimidad de los

argumentos de la parte apelada en cuanto a que la cesantía en disputa se produjo por el cierre parcial y la reorganización de la entidad. Surge que, en el ejercicio de su criterio empresarial, producto del señalamiento de ciertas deficiencias tras una auditoría, el hospital apelado cerró totalmente las operaciones de la división a la cual los apelantes estaban adscritos. Como resultado, también se eliminaron las plazas de empleo correspondientes. Ante ello, estos fueron incapaces de controvertir la veracidad de los argumentos de la institución, omisión que, unida al hecho de que la reducción de la empleomanía no se ciñó a su persona, sino que se extendió a todo empleado, incluyendo al director y a los supervisores de la unidad, ciertamente enmarca la acción patronal aquí impugnada dentro de aquellas protegidas por la Ley Núm. 80, *supra*.

Si bien la parte apelada subcontrató los servicios de una empresa privada para ejecutar las labores de mantenimiento inherentes al departamento en cuestión, lo cierto es que no se estableció que dicho vínculo contractual constituyó un reclutamiento de personal en calidad de empleados del hospital. En dicho contexto, aun cuando los apelantes aducen que, con posterioridad a su cesantía, la entidad contrató personal para el Departamento de Planta Física de la institución, estos no acreditaron que sus puestos continuaron vigentes tras su despido y que los mismos fueron ocupados por nuevos empleados. La evidencia documental en la que apoyaron sus argumentos en oposición no acreditó el alegado subterfugio que atribuyeron a la entidad compareciente, así como tampoco minó la validez de la razón en la cual esta sustentó la determinación de cerrar las operaciones del Departamento de Planta Física.

Siendo de este modo, los apelantes no establecieron controversia alguna sobre la legalidad del despido que contra ellos aconteció el 30 de septiembre de 2012. Tal cual lo reconoce la Ley

Núm. 180, *supra* y su doctrina interpretativa, determinaciones propias al adecuado manejo de una empresa, pueden eximir de responsabilidad a los patronos frente a sus empleados si, en la correcta consecución de sus intereses de negocios, se ven precisados de prescindir de sus labores. En el caso de autos, ante la ausencia de evidencia en contrario, no podemos sino reconocer que tal es la ocasión. Por tanto, el despido aquí en controversia, por obedecer a una legítima determinación del hospital apelado, constituye una justa causa de las validadas en nuestro ordenamiento jurídico.

Por su parte, los apelantes alegan que dado a que su reclamación es una de índole laboral, cimentada en elementos de carácter intencional, el Tribunal de Primera Instancia debió haber provisto para la celebración de un juicio en su fondo. Ciertamente, nuestro estado de derecho reconoce que el mecanismo de la sentencia sumaria es uno discrecional, cuyo empleo es limitado cuando el asunto a dirimirse involucra cuestiones subjetivas o de propósitos mentales. No obstante, dicha norma no es absoluta. Si de un examen de las particularidades del caso surge la inexistencia de alguna controversia de hechos materiales de la acción, nada impide el que una reclamación laboral sea dispuesta sumariamente. Tal es el caso en la presente causa, por lo que ningún error procesal cometió el foro de origen al no proveer para el cauce ordinario del asunto.

La prueba documental ante nos sometida permite concluir que los apelantes no contrvirtieron las afirmaciones que la apelada expuso en sus respectivas solicitudes sobre sentencia sumaria, ello a fin de negar haber incurrido en práctica discriminatoria alguna en su contra. Sus argumentos en oposición no se apoyaron en evidencia tal que nos permita advertir la efectiva existencia de una genuina controversia sobre la motivación por la cual fueron cesanteados de su empleo. Ante el reclamo sobre discrimen por

razón de edad, los apelantes, más allá de acreditar que en efecto fueron despedidos, nunca establecieron el hecho base que los ubicara en la modalidad invocada. Estos no identificaron a persona alguna de menor edad que fuera contratada para ejercer específicamente en los puestos que ocupaban. Para apoyar su alegación, reprodujeron el hecho del nuevo reclutamiento del señor Geovanny Martínez, de treinta y seis (36) años de edad y quien también fuera cesanteado por razón del cierre en disputa. Sin embargo, del expediente de autos no surge alegación particular ni evidencia alguna en cuanto a que este fue nuevamente contratado por el patrono para ejecutar las labores de los apelantes en la división en la que se desempeñaban. Siendo así, los aquí apelantes no exponen ante nos algún hecho indicativo de discrimen que nos lleve a admitir como válido su señalamiento, razón por la cual intimamos que el mecanismo adjudicativo empleado atendió correctamente la controversia de epígrafe.

En mérito de lo anterior, resolvemos que los apelantes incumplieron con su obligación de rebatir los hechos establecidos por la parte apelada en su solicitud de sentencia sumaria. Los documentos aquí examinados no establecen controversia de hechos alguna que mueva nuestro criterio a ordenar la dilucidación ordinaria de la controversia de autos. Siendo así y dado a que la norma en derecho valida la determinación emitida por el Tribunal de Primera Instancia, así como la vía procesal por la cual dispuso del asunto, sostenemos lo resuelto en toda su extensión.

#### IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia sumaria apelada.

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

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