

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

DAVID CÁLIZ DÍAZ,

Apelante,

v.

ROCHE OPERATIONS
LTD,

Apelada.

KLAN201900030

APELACIÓN
procedente del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de Ponce.

Civil núm.:
J PE2017-0301.

Sobre:
reclamación laboral,
despido injustificado.

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Romero García y el Juez Torres Ramírez.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio 2019.

I

Mediante este recurso de apelación, el Sr. David Cáliz Díaz solicita la revisión de la sentencia sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce, el 20 de diciembre de 2018, y notificada el 28 de diciembre de 2018. A través de dicha sentencia sumaria, el foro primario desestimó la querrela instada por el Sr. Cáliz y concluyó que su despido había sido justificado. Inconforme con tal determinación, el Sr. Cáliz comparece ante este foro apelativo y solicita la revocación de la misma.

II

La acción ante el foro apelado inició con la presentación de una querrela el 19 de julio de 2017. Esta fue instada al amparo del procedimiento sumario contemplado en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118-3133, y, en ella, el Sr. Cáliz solicitó la protección de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a-185n.

Oportunamente, la parte apelada Roche Operations LTD contestó la querrela y negó la mayor parte de las alegaciones; además, planteó varias defensas afirmativas. Entre estas últimas, Roche adujo que la cesantía del

apelante había sido justificada y conforme a derecho. En particular, alegó afirmativamente que el apelante había incurrido en un patrón de conducta impropia y desordenada, que incluyó actos de intimidación, insubordinación y hostigamiento. Esta conducta constituyó una violación reiterada de las reglas y reglamentos establecidos para el buen funcionamiento de la empresa, copia escrita de las cuales le había sido entregada al apelante.

Concluido el descubrimiento de prueba, el 14 de mayo de 2018, la apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* debidamente fundamentada en las admisiones del apelante en su toma de deposición, así como en las políticas de recursos humanos de la empresa conocidas por el apelante. Oportunamente, el apelante presentó su escrito en oposición.

El 20 de diciembre de 2018, el tribunal primario dictó la sentencia sumaria objeto de este recurso. En ella, concluyó que el Sr. Cáliz había violentado de manera reiterada las normas razonables de la empresa apelada y que el patrón de conducta desplegado por el apelante había justificado su despido. A la luz de ello, desestimó la querella instada por el Sr. Cáliz.

Inconforme con la determinación del foro apelado, el Sr. Cáliz Díaz instó este recurso de apelación y apuntó la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO DECLARÓ HA LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL QUERELLADO A PESAR DE HABER HECHOS EN CONTROVERSIA.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE EL QUERELLANTE INCURRIÓ EN UN PATRÓN DE CONDUCTA QUE VIOLENTARA DE MANERA REITERADA LAS NORMAS DE LA EMPRESA QUE JUSTIFICARA SU DESPIDO SEGÚN LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA.

En síntesis, la parte apelante argumenta que en este caso existen controversias materiales de hecho que impiden su resolución sumaria. Aduce, además, que, contrario a lo consignado por foro apelado, los siguientes hechos sí están en controversia; a decir:

1. Los patrones de incumplimiento del apelante con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifican como “justa causa” para el despido de un empleado.

2. La evidencia no controvertida demuestra que el apelante violentó de manera reiterada las normas razonables de la empresa.

3. En clara insubordinación a las directrices impartidas, el apelante conversó con Maricelli Villa precisamente sobre el tema que se la había prohibido, y la increpó y la intimidó por ella haberse quejado de su conducta indebida.

4. El apelante hizo caso omiso a las instrucciones impartidas por su supervisora y decidió actuar de manera indebida una vez más, conociendo que se exponía al despido.

5. La parte apelada derrotó la presunción de despido injustificado con relación al apelante. Los actos de insubordinación e intimidación del apelante cometidos el 2 de noviembre de 2016, en atención a las advertencias impartidas el 31 de octubre de 2016, y el historial de disciplina progresiva de la que había sido objeto llevó a Roche a la decisión de terminar de manera definitiva su empleo.

6. La reiterada conducta violatoria de las normas razonables de la empresa de parte del apelante reflejó una actitud y un detalle de carácter lesivo a la ordenada marcha de las operaciones de Roche.

Por su parte, la apelada Roche Operations LTD presentó su alegato el 5 de febrero de 2019. En él, adujo que los autos del caso demostraban claramente que, tanto Roche como el tribunal primario, cumplieron a cabalidad con lo que dispone la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, respecto al manejo procesal y sustantivo de una solicitud de sentencia sumaria.

Así pues, y evaluadas las sendas posiciones de las partes comparecientes, este Tribunal concluye como sigue.

III

A

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80), establece que el propósito perseguido por el mencionado estatuto es proteger

de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y substanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido.

1976 Leyes de Puerto Rico 267, 268. Véase, además, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013).

La Ley Núm. 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin un tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Debido a su carácter reparador, las disposiciones de la Ley Núm. 80 deben ser interpretadas liberalmente, a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 428. El Tribunal Supremo ha opinado en reiteradas ocasiones,

que bajo las disposiciones de la referida Ley Núm. 80 constituye justa causa para el despido aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y funcionamiento de la empresa en cuestión.

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 376-377 (2001).

Sin embargo, precisa señalar que la Ley Núm. 80 **no** proscribiera absolutamente la acción del despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377. Los patronos poseen la facultad de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. *Id.* Así pues, la Ley Núm. 80 no prohíbe el despido arbitrario o sin causa, sino que se limita a proveerle al trabajador una asistencia económica, para disuadir al patrono de ejercer su prerrogativa. *Id.*

Dicho curso de acción como tal se reconoce como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial. La disposición legislativa en controversia lo que le concede a la persona despedida injustificadamente es una compensación dirigida a ayudarlo económicamente durante la etapa de transición del empleo que ocupaba al que pueda en un futuro conseguir. **De ahí entonces que la propia Ley Núm. 80 enumere y defina las circunstancias que envuelven o se consideren justa causa, esto con el propósito de determinar cuándo el patrono puede ejercer dicha prerrogativa sin tan siquiera tener que satisfacer la mencionada compensación, o mesada.**

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR, a la pág. 377. (Énfasis nuestro).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen “justa causa”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424. Dichas circunstancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, así como razones de índole empresarial. *Id.*

En lo pertinente, el Art. 2(c) de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b (c), establece que se entenderá como justa causa para el despido,

la “[v]iolación reiterada por [un] empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos haya sido suministrad[a] oportunamente al empleado”. [...] Además, el citado Art. 2 añade en su último párrafo que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. 29 L.P.R.A. sec. 185b

Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 381 (2011). (Énfasis nuestro y citas suprimidas).

Así pues, la transgresión de las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un empleado, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de las reglas y reglamentos al empleado, y (4) que el despido no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Id.*, a las págs. 381-382.

B

La Regla 36.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que una moción de sentencia sumaria debe estar fundada en declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria cuando no exista ninguna **controversia real** sobre los hechos materiales y esenciales del caso y, además, si el derecho aplicable lo justifica. *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo.*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). A su vez, la controversia relacionada a un hecho material debe ser real, “por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Id.*, a las págs. 213-214.

Así, el Tribunal Supremo ha señalado que, “la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho pertinente que a la luz del derecho sustantivo determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”. *Rivera, et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992). A su vez, “[a]l considerar la moción de sentencia sumaria se tendrán como ciertos los hechos no controvertidos que consten en los documentos y las declaraciones juradas ofrecidas por la parte promovente.” *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998).

Con relación a los hechos relevantes sobre los que se alega la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente “está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya”. *Id.*, a la pág. 432. Por su lado, **la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que**

solicita la sentencia sumaria. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 563

(2005). Así pues,

la contestación a la moción de sentencia sumaria **tiene** que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde **el deber de citar específicamente** los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, **para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente.**

De otra parte, puede también el oponente someter hechos materiales adicionales que alegadamente no están en disputa y que impiden se dicte sentencia sumaria. **Le compete entonces, similar al proponente, enumerarlos en párrafos separados e indicar la pieza evidenciaria que los apoya con referencia específica al fragmento de esta en que descansa cada aserción.** [...]

S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo., 189 DPR, a la pág. 432. (Énfasis nuestro).

Dichos requisitos **no son un mero formalismo**, ni constituyen un requisito mecánico sin sentido. *Id.*, a la pág. 434. Cónsono con lo anterior, de proceder en derecho, el tribunal podrá dictar “sentencia sumaria a favor del promovente **si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada**”. *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo.*, 189 DPR, a la pág. 432. Así pues, el tribunal tiene “la potestad de excluir los hechos propuestos que no hayan sido debidamente numerados o que no tengan correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene”. *Id.*, a la pág. 433.

De otra parte, no procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; (4) como cuestión de derecho no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR 355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

IV

Evaluados los escritos de los comparecientes, así como de los documentos que fueron adjuntados al recurso y a la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, este Tribunal concluye que los siguientes hechos materiales no están en controversia:

1. El apelante comenzó a realizar labores para Roche el 18 de febrero de 2005.

2. El apelante acusó recibo del *Manual del Empleado* de Roche en su versión del 23 de junio de 2008, así como en la versión de 10 de diciembre de 2014.

3. El apelante acusó recibo del *Código de Conducta* de Roche el 24 de septiembre de 2010, y tomó adiestramiento en la misma compañía sobre el particular, así como sobre una variedad de políticas empresariales.

4. El apelante recibió adiestramiento sobre la *Política de Conducta General* de Roche con fecha de origen de 1 de enero de 1996, y fecha de revisión de 23 de diciembre de 2006.

5. El apelante fue despedido de su empleo con Roche el 4 de noviembre de 2016.

6. La sección 2.2.1 de la *Política de Conducta General* de Roche, Pol 4-011 y el *Código de Conducta* de Roche clasifican las siguientes conductas como infracciones mayores:

Realizar actos de intimidación, usar lenguaje irrespetuoso, indecente u obsceno; hacer expresiones deshonestas tanto de naturaleza verbal como no verbal o escrita, en sus relaciones con compañeros de trabajo y otras personas en los predios de la Compañía, dentro o fuera de labores para la misma.

El incurrir en conducta desordenada, tal como: realizar ruidos innecesarios, conversaciones estridentes, o conducta de cualquier otra índole que cause distracción o molestia al personal o en los alrededores de la unidad de trabajo.

7. La sección 2.1.4 de la *Política de Conducta General* de Roche, Pol. 4-011, dispone que “las infracciones mayores podrían resultar en acciones disciplinarias severas e inclusive la sanción máxima disponible: la terminación de empleo desde la primera infracción”. El *Código de Conducta*

utiliza un lenguaje casi idéntico al anterior: “Las infracciones mayores podrían resultar en acciones disciplinarias que pudiesen incluir la terminación de empleo desde la primera infracción”.

8. El *Código de Conducta* de Roche especifica cómo se aplicarán las medidas disciplinarias en cada caso:

2.1.10

La Compañía se reserva el derecho a variar cualquier penalidad descrita aquí según lo requieran las circunstancias. Factores agravantes o atenuantes en cada caso podrían generar evaluaciones especiales de los hechos. Sin embargo, es responsabilidad de la Gerencia mantener consistencia y razonabilidad en sus medidas disciplinarias. Además, es responsabilidad de los facilitadores implantar con prontitud las acciones requeridas.

2.4.1

Reconociendo que todas las situaciones que implican infracciones de conducta de parte de los asociados no son similares se establecerán los pasos a seguir en cada infracción tomando en consideración:

- Conducta previa del asociado.
- Medidas tomadas en el pasado por la compañía en situaciones similares.
- Atenuantes y agravantes de los hechos.
- Severidad de la infracción.

9. El 27 de febrero de 2008, el apelante fue amonestado por escrito con apercibimiento final respecto a interacciones con los demás empleados y hostigamiento sexual en el empleo.

10. El 2 de febrero de 2015, el apelante fue amonestado por escrito respecto a problemas de ausentismo.

11. El 14 de febrero de 2015, el apelante fue amonestado por escrito respecto a un incidente de producción.

12. El 31 de octubre de 2016, el apelante fue objeto de una amonestación escrita y apercibimiento final por parte de la empresa, luego de una investigación por, entre otras cosas, haber incurrido en actos de intimidación, que incluyó conducta indebida de toques físicos hacia una compañera de trabajo de nombre Maricelli Villa, quien se había quejado de

sentirse incómoda. La amonestación escrita y apercibimiento final fue, además, por haber incurrido en conducta que causó molestia a otros y por no seguir la política sobre uso de celulares en el lugar de trabajo. En dicha amonestación se le informó de que sus actuaciones violaban la *Política de Conducta General*, entre otras.

13. La amonestación escrita y apercibimiento final del 31 de octubre de 2016, informó al apelante que las conductas allí descritas constituían infracciones mayores definidas en el manual del empleado.

14. La amonestación escrita y apercibimiento final del 31 de octubre de 2016, informó al apelante que cualquier reincidencia en las conductas descritas o de ocurrir cualquier violación adicional a las normas y reglamentos de la empresa sería objeto de sanciones más severas, que podían incluir el despido.

15. El apelante recibió y firmó como recibida una copia de la amonestación escrita y apercibimiento final del 31 de octubre de 2016.

16. El apelante recibió instrucciones específicas de la Sra. Wanda León, *Manufacturing Senior Supervisor*, a los efectos de que no podía preguntar ni compartir información relacionada con lo que habían discutido de la investigación.

17. El 2 de noviembre de 2016, el apelante se acercó a la compañera de trabajo Maricelli Villa y tuvo una conversación con ella respecto a las quejas que llevaron a la investigación y posterior amonestación del apelante.

18. En esa conversación, el apelante le reclamó a Maricelli Villa por haberse quejado a otras personas de él y le dijo “que tú no juegas con las habichuelas de nadie para que no jueguen con las tuyas”.

19. Durante la entrevista que desembocó en el despido del apelante, Wanda León le manifestó que la razón del despido era el no haber seguido las instrucciones que ella específicamente le había impartido respecto a no comentar nada con ningún empleado relacionado con la reunión del 31 de octubre.

20. Durante la entrevista que desembocó en el despido del apelante, Wanda León también le manifestó que otra razón para el despido era haber cometido actos de intimidación contra Maricelli Villa.

En su recurso, el apelante aduce que el tribunal apelado abusó de su discreción al desestimar la querrela por haber concluido que el apelante incurrió en un patrón de conducta reiterada que justificó su despido. En esencia, su argumento es que Roche no siguió sus propios manuales y procedimientos respecto a la aplicación de una disciplina progresiva. Ello, a la luz de que el apelante solo había recibido 4 amonestaciones remotas y por incidentes no relacionados entre sí, que no volvieron a ocurrir. Tal argumento no nos convence.

En primer lugar, sabido es que los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y que defina las sanciones aplicables por concepto de faltas cometidas por sus empleados. *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). No existe una sola disposición legal o reglamentaria en Puerto Rico que disponga de forma alguna cuáles amonestaciones serán consideradas válidas para un despido, dentro de qué período de tiempo o respecto de qué situaciones. Lo cierto es que tales extremos no han sido objeto de legislación o reglamentación porque formar parte de las prerrogativas gerenciales y de las empresas de establecer las reglas y reglamentos que entiendan a base de los criterios que mejor sirvan sus necesidades empresariales. Por eso, precisamente, la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada (Rev. 30 de junio de 2014), dispone en su página 45:

Esta serie de circunstancias que a juicio del legislador pueden justiciar el despido de un trabajador no necesariamente agotan las situaciones que pueden constituir justa causa para el despido. No obstante, definitivamente delinean el pensamiento y la preocupación del legislador de que la determinación de justa causa no incida en el arbitrio de las partes. La discreción de los administradores de la ley y de los tribunales en la determinación de lo que constituye justa causa debe necesariamente partir de la especificación contenida en la ley y la discreción podrá ejercerse solamente

en aquellos aspectos relativos a grados o matices, que por la misma naturaleza y limitaciones del proceso legislativo no son susceptibles de ser abarcados exhaustivamente por un estatuto.

Las reglas y reglamentos de la querellada Roche no fueron controvertidos y forman parte de las determinaciones de hecho del foro apelado. Igualmente, la interpretación y aplicación sobre el alcance de dichas reglas y reglamentos es del ámbito discrecional de la empresa querellada.

Adicionalmente, más allá de sus meros argumentos, el apelante no presentó evidencia que sus contenciones. Por el contrario, el récord documental incontrovertido que obra en autos demuestra que el tribunal primario analizó las acciones disciplinarias, los manuales y las políticas empresariales de Roche, las cuales fueron adjuntadas a la solicitud de sentencia sumaria, y resolvió que:

[...] De particular importancia resulta el hecho no controvertido que el querellante fue amonestado por **una serie de violaciones a las normas de la empresa desde el año 2008 hasta el 31 de octubre de 2016, siendo las faltas señaladas en esta última fecha de naturaleza grave y severa, al punto de que fue advertido, en dicha fecha, que cualquier violación ulterior podía conllevar su despido. Admitió haber sido advertido y haber entendido que tenía prohibido hablar con cualquier empleado de la investigación de la empresa sobre la alegación de hostigamiento sexual, entre otras, y de lo que la supervisora conversó con él en ocasión de la amonestación y advertencia final del 31 de octubre de 2016. No empujó ello, en clara insubordinación a las directrices impartidas, conversó con Maricelli Villa precisamente sobre el tema que se le había prohibido, y le increpó y la intimidó por haberse ella quejado de su conducta indebida.** El querellante hizo caso omiso a las instrucciones y directrices impartidas por su supervisora, y decidió actuar de manera indebida una vez más, conociendo que se exponía al despido.

Tanto en el Código de Conducta de Roche, en la Política de Conducta General, y en la amonestación recibida, se desprende con claridad que el incumplimiento con las instrucciones impartidas conllevaría una acción disciplinaria que podía incluir el despido. El querellante actuó con total conocimiento y notificación de los efectos que podía tener su conducta, y de todas formas, voluntariamente asumió el riesgo del despido.

Véase, Apéndice de la apelación, a la pág. 14. (Énfasis nuestro).

También, y conforme a los hechos materiales no controvertidos, el tribunal apelado apuntó a la ausencia de prueba aportada por el apelante en cuanto a que Roche le hubiera aplicado a él medidas disciplinarias de manera distinta a las que aplicó a otros, en circunstancias similares. Véase, apéndice de la apelación, a la pág. 9.

En fin, los hechos materiales no controvertidos reflejan que la empresa apelada despidió al apelante por justa causa, por lo que el foro primario no erró en adjudicar los méritos del caso por la vía sumaria.

V

A la luz de los hechos y el derecho antes expuestos, este Tribunal confirma la *Sentencia* sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce, el 20 de diciembre de 2018.

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