

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

LUISETTE AYALA SANTANA

Recurrida

v.

SAN RAFAEL COOPERATIVA, Y
OTROS

Peticionarios

KLCE201900147

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Mayagüez

Caso Núm.
ISCI201601236
(206)

Sobre:
Despido
Injustificado,
Discrimen,
Represalias

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

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de julio de 2019.

Comparece San Rafael Cooperativa (Cooperativa o Peticionaria), mediante petición de Certiorari y solicita la revocación de una Resolución emitida el 9 de enero de 2019, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez (TPI). Mediante dicha resolución, se denegó la expedición de una Moción de Sentencia Sumaria Parcial presentada por la parte peticionaria.

Evaluada los documentos que obran en el expediente ante este foro, además de los argumentos plasmados en la Petición,¹ se expide el auto de Certiorari solicitado y se revoca la resolución recurrida. Exponemos.

I

Mediante una Querrela sobre Despido Injustificado, Discrimen y Represalias, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 2-

¹ Concedido término a la parte recurrida para que presentara Alegato en Oposición, dicha parte no compareció.

1961, según enmendada, 32 LPRA 3118 y siguientes, la querellante (aquí recurrida) Luisette Ayala Santana alegó que la querellada, San Rafael Cooperativa, su Presidente y demás miembros de su Junta de Directores incurrieron en despido injustificado al despedirla sin justa causa.

Esta comenzó a trabajar para la Cooperativa el 6 de octubre de 1989, hasta la fecha de su despido el 4 de noviembre de 2016. Durante sus 26 años de servicio, la querellante ocupó varias posiciones entre las cuales se destaca el puesto de Oficinista, Secretaria del Departamento de Cobros, Oficial de Cuentas a Pagar, Oficial de Crédito General, Oficial de Crédito Hipotecario, Gerente de Sucursal, y por último, Presidenta Ejecutiva. Aparte de lo anterior, la querellante alegó que su despido fue uno discriminatorio por su edad, por ser mujer y por represalias.

En su querrela, la querellante alegó que comenzó a trabajar cuando apenas contaba con 17 años de edad,² y para ese tiempo los querellados siempre tuvieron una buena actitud hacia esta en el trabajo. Por su buen desempeño, se le designó Presidenta Ejecutiva de la Cooperativa. En un momento dado, se le requirió despedir a un empleado, con lo que ella no estuvo de acuerdo y así lo notificó.

Para el 2 de noviembre de 2016, en una reunión del Comité de Inversiones de la Cooperativa, esta hizo una querrela verbal formal, con evidencia de mensajes telefónicos de la esposa del Presidente de la Junta de Directores, que perjudicaban a la Cooperativa y a ella en su desempeño.

En la Querrela se adujo además que, habiendo esta llegado a la edad de 42 años, por ser mujer y haber sometido la

² La querellante alegó que nació el 7 de julio de 1972, y cuenta con 42 años de edad.

información de la esposa del Presidente, los querellados cambiaron totalmente de actitud hacia ella. Dejaron de felicitarla por su trabajo, le retiraron la confianza, intervenían constantemente en sus funciones, la hostigaban, le recriminaban por su manera de vestir, y no le asignaban trabajos.

La querellante fue despedida el 4 de noviembre de 2016, a solo 2 días de haber presentado la información en contra de la esposa del Presidente. La querellante negó en la Querella³ que la querellada no llevó a cabo ningún procedimiento para protegerla e investigar adecuadamente determinadas denuncias. Reclamó daños emocionales y angustias mentales, que estima en \$500,000, por haber sido objeto de discrimen por ser mujer, por edad, represalias y hostigamiento laboral (mobbing).

Las partes querelladas, que incluían a la Cooperativa y los miembros de la Junta de Directores, contestaron la querella. En término generales, alegaron que la querellante fue despedida justificadamente y que su despido no fue por razón de discrimen alguno, por ser mujer o por edad.

En su defensa afirmativa 14, la querellada sostuvo que las razones específicas para el despido fueron las siguientes:

- a. La Junta de Directores fue diligente en todo momento en darle seguimiento a los asuntos asignados a la querellante, sin embargo, la querellante no cumplía según requerido. Ello fue un elemento que se consideró para su despido.
- b. La querellante desarrolló un mal ambiente de trabajo.

³ Véase el Anejo 1 del Apéndice, pág. 7.

- c. Las diversas evaluaciones (las cuales eran semestrales), no arrojaban resultados aceptables. De hecho, cada vez los resultados de tales evaluaciones iban bajando. Además, tales evaluaciones demostraban que la querellante no mejoraba e iba repitiendo sus mismas deficiencias. Simple y llanamente, no mejoraba, según requerido.
- d. Hubo tardanzas injustificadas en ejecución de labores.
- e. Incumplimientos en implantar políticas de la empresa. Falta de notificación de despidos de empleados, lo cual era exigido.
- f. Hubo disciplina progresiva, sin resultados positivos.
- g. Hubo querellas por socios y empleados contra la querellante.
- h. Manejó deficientemente las quejas, problemas y procesos disciplinarios del Sr. Carlos Colón.
- i. La Sra. Daysi Vélez Cuevas, Directora de Recursos Humanos, planteó situación de acciones de represalias en su contra por la querellante.
- j. Hubo una investigación de uso indebido de vehículos oficiales por parte del Sr. Carlos Colón y la querellante manejó negligentemente el asunto.
- k. La querellante disciplinó indebidamente a la Sra. Vélez (refiriéndose a Daysi Vélez Cuevas), por la medida disciplinaria al Sr. Colón, la cual ella misma había aprobado.

- l. La querellante igualmente manejó negligentemente una queja traída por un socio contra el Sr. Carlos Colón, quien en tiempo oficial de la empresa estuvo ayudando a una exempleada en un proceso judicial criminal.
- m. La querellante permitió un viaje a un Seminario en la República Dominicana, de un empleado que estaba suspendido de empleo y sueldo. Dilató la entrega de la medida disciplinaria para que el empleado hiciera el viaje y no entregó la notificación de la sanción disciplinaria hasta el regreso de tal viaje. Resulta que la medida disciplinaria conllevaba el traslado a otro puesto del empleado y por tanto, el seminario en cuestión no era necesario. Aún así, permitió el viaje y asistencia al seminario. Ello significó una inversión innecesaria. Igualmente representó un conflicto de interés, pues, decidió beneficiar a un empleado en contra de los mejores intereses del patrono.
- n. La querellante conocía de una situación donde un socio fue grabado sin su consentimiento y no hizo nada, exponiendo a la empresa a responsabilidad.
- o. Mal manejo de conducta impropia de la Sra. Joanna González, Oficial de Cobros.

Continuado el trámite procesal en el caso, lo que incluyó la conversión del mismo al trámite ordinario, la parte querellante desistió de sus reclamos en contra de los miembros de la Junta de Directores de la Cooperativa, en su carácter personal, por lo que el TPI dictó Sentencia Sumaria Parcial. El 9 de enero de 2019, el TPI dictó la Resolución recurrida. Mediante esta, el TPI declaró no

ha lugar la Sentencia Sumaria Parcial presentada. En su Resolución, el TPI estableció los hechos que no estaban en controversia, a saber:

- a. La querellante Luisette Ayala Santana en su querrela reclama que su despido en San Rafael fue discriminatorio por razón de sexo y su edad.
- b. La querellante trabajó para la querellada desde el 6 de octubre de 1989, hasta su despido el 4 de octubre de 2016, por lo que trabajó por 26 años de servicios.
- c. La querellante Luisette Ayala Santana nació el 7 de julio de 1972, por tanto, cuenta con 46 años de edad.
- d. La querellante Luisette Ayala Santana, fue despedida de San Rafael Cooperativa el 4 de noviembre de 2016. A ese momento ocupaba el puesto de Presidenta Ejecutiva de San Rafael.
- e. El 1 de diciembre de 2017, San Rafael Cooperativa contrató a la Sra. Sara M. Jiménez González al puesto de Presidenta Ejecutiva Interina.
- f. La Sra. Sara M. Jiménez González fue nombrada Presidenta Ejecutiva en propiedad.
- g. No se puede determinar cómo fue el procedimiento ni consideraciones para el nombramiento de la Sra. Sara M. Jiménez González.

No obstante, el TPI identificó aquellos hechos que sí estaban en controversia y que dieron margen a que el tribunal declarara no ha lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada. Estimó el TPI, que estaba en controversia si el nombramiento de la Sra.

Sara M. Jiménez González⁴ se debió exclusivamente a que el patrono pudiera alegar que la querellante no había sido discriminada por ser mujer y por edad. También está en controversia si, como cuestión de hecho y de derecho, porque simplemente se haya reclutado a una mujer y mayor en edad a la querellante, no puede haber un discrimen al momento del despido de la querellante.

Ante la denegatoria a su Moción de Sentencia Sumaria Parcial, la Cooperativa presenta la presente petición de Certiorari.

En esta, formula los siguientes señalamientos de error:

1. ERRÓ EL TPI AL NO DICTAR LA SENTENCIA SUMARIA PARCIAL SOLICITADA EN ESTE CASO.
2. ERRÓ EL TPI AL ADJUDICAR QUE UNA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA PARCIAL NO ESTABA DISPONIBLE EN UN CASO COMO EL PRESENTE.
3. ERRÓ EL TPI AL NO ADJUDICAR QUE LA PARTE DEMANDANTE NO PUDO ESTABLECER UN CASO *PRIMA FACIE* DE DISCRIMEN POR SEXO O EDAD.
4. ERRÓ EL TPI AL NO DICTAR SENTENCIA SUMARIA ANTE LA AUSENCIA DE PRUEBA DIRECTA DE DISCRIMEN Y DE UN CASO *PRIMA FACIE* DE DISCRIMEN.
5. ERRÓ EL TPI AL APLICAR LA PRESUNCIÓN DE DISCRIMEN DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY 100, EL CUAL FUE DEROGADO POR LA LEY 4-2017, "LEY DE TRANSFORMACION Y FLEXIBILIDAD LABORAL".
6. ERRÓ EL TPI AL NO SEGUIR EL MANDATO DEL ARTÍCULO 6.2 DE LA LEY 4-2017 QUE INSTRUYE A LOS TRIBUNALES EL APLICAR LA JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES NORTEAMERICANOS EN CASOS DE DISCRIMEN EN EL EMPLEO BAJO LAS LEYES FEDERALES A LOS CASOS DE DISCRIMEN BAJO LA LEY 100.

II

Sentencia Sumaria

⁴ Esta persona fue aquella nombrada Presidenta Ejecutiva Interina, luego del despido de la querellante, y luego, fue nombrada para dicho puesto en propiedad.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100, 115 (2015); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013); Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113 (2012). Dicho mecanismo se encuentra instituido en la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V. Su función esencial es permitir, en aquellos litigios de naturaleza civil, que una parte pueda mostrar previo al juicio que, tras las partes contar con la evidencia que ha sido debidamente descubierta, no existe una controversia material de hecho que deba ser dirimida en un juicio plenario y que, por tanto, el tribunal está en posición de aquilatar esa evidencia para disponer del caso ante sí. Rodríguez Méndez, et als v. Laser Eye, 195 DPR 769 (2016); Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209 (2015); Const. José Carro v. Mun. Dorado, supra, pág. 128.

Por otro lado, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, 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. Es decir, únicamente procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales, por lo que lo único que queda, por parte del poder judicial, es aplicar el Derecho. Oriental Bank v. Perapi S.E., 192

DPR 7 (2014); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*; Nieves Díaz v. González Massas, 178 DPR 820 (2010). Sobre el particular, precisa señalar que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del Derecho sustantivo aplicable. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010); Abrams Rivera v. E.L.A., 178 DPR 914 (2010). La calidad del "hecho material" debe ser suficiente como para que sea necesario que un juez o jueza la dirima a través de un juicio plenario. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*. Es decir, luego de aquilatar la prueba testifical y de dirimir cuestiones de credibilidad.

Es norma firmemente establecida que toda duda sobre la existencia de una controversia de hechos bona fide debe ser resuelta contra la parte que solicita la sentencia sumaria. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*; Córdova Dexter v. Sucesión Ferraiuoli, 182 DPR 541 (2011). Por lo tanto, al determinar si existen controversias de hechos que impiden dictar sentencia sumaria, el juzgador debe analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la Moción en Oposición, así como los que obren en el expediente. Dicho examen debe ser guiado por el principio de liberalidad a favor de la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*. De existir dudas sobre la existencia de una controversia de hechos, estas deben resolverse en contra del promovente, ya que este mecanismo procesal no permite que el tribunal dirima cuestiones de credibilidad. Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599, 610 (2000).

En lo que atañe a las obligaciones de los tribunales al momento de atender una solicitud de sentencia sumaria, la Regla 36.4 de las Reglas de Procedimiento Civil, *supra*, establece que:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno. 32 LPRA Ap. V.

Ahora bien, en lo correspondiente al criterio específico que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones al momento de revisar las denegatorias o concesiones de las Mociones de Sentencia Sumaria, el Tribunal Supremo estableció lo siguiente:

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 cuanto a que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y tampoco 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 de *novus* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia 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. J.F. 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 se puede hacer 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. (énfasis en el original). Meléndez González, et al. v. M. Cuebas, supra, a las págs. 119-120.

III

Analizados los seis señalamientos de error en su conjunto, nos corresponde determinar si erró el TPI al denegar la Moción de Sentencia Sumaria Parcial presentada por la parte peticionaria,⁵ bajo el argumento de que la parte querellante no presentó un caso *prima facie* de discrimen por sexo y edad, y que esta no logró refutar el hecho de que fue sustituida por una mujer mayor que ella.

A los fines de adjudicar la controversia planteada, a continuación establecemos los hechos que encontramos incontrovertidos, según surgen del expediente en apelación.

1. La querellante Luisette Ayala Santana reclama en su querrela que su despido de la Cooperativa San Rafael fue discriminatorio por razón de sexo y su edad.
2. La querellante trabajó para la querrellada desde el 6 de octubre de 1989, hasta su despido el 4 de noviembre de 2016, por lo que rindió 26 años de servicio.

⁵ El recurso de epígrafe se centra en las reclamaciones por discrimen por sexo y por edad bajo las disposiciones de la Ley 100-1959.

3. La querellante nació el 7 de julio de 1972, por lo que cuenta con 46 años de edad.
4. La querellante fue despedida de San Rafael Cooperativa el 4 de noviembre de 2016. En ese momento, ocupaba el puesto de Presidenta Ejecutiva de San Rafael Cooperativa.
5. El 1 de diciembre de 2016, San Rafael Cooperativa contrató los servicios de la Sra. Sara M. Jiménez González al puesto de Presidenta Ejecutiva Interina.⁶
6. El nombramiento de la Sra. Jiménez González fue de carácter temporero, para permitir a la Cooperativa completar el proceso de reclutamiento y culminar el nombramiento de dicho puesto en propiedad.⁷
7. La Sra. Sara M. Jiménez González nació el 15 de mayo de 1968, por lo que cuenta con 50 años de edad. Por tanto, cuenta con más años de edad que la Sra. Ayala Santana.⁸
8. Una vez culminado el proceso de reclutamiento, la Sra. Sara M. Jiménez Gonzalez fue nombrada en propiedad al puesto de Presidenta Ejecutiva de San Rafael Cooperativa.⁹

⁶ Los primeros 5 puntos de la relación de hechos que no están en controversia fueron tomados de la Resolución impugnada.

⁷ Declaración Jurada de la Sra. Daisy Vélez Cuevas, apéndice 35-36 peticionaria, Contrato de Empleo temporero en Calidad de Presidenta Ejecutiva, apéndice 40-48, peticionaria.

⁸ Apéndice pág. 51, peticionaria.

⁹ Declaración Jurada de Sra. Daisy Vélez Cuevas, apéndice 35-36, peticionaria, Contrato de Empleo por Término- Presidenta Ejecutiva, apéndice págs. 53-61, peticionaria.

De otra parte, el TPI denegó la Moción de Sentencia Sumaria Parcial presentada por la parte aquí peticionaria, por el fundamento de que existía controversia en torno a dos aspectos fundamentales, a saber:

1. Si el nombramiento de Sara M. Jiménez González se debió exclusivamente a que el patrono pudiera alegar hoy que la querellante no fue discriminada por ser mujer y por edad.
2. Si como cuestión de hecho y de derecho, porque simplemente se haya reclutado a una mujer y mayor en edad a la querellante, no puede haber un discrimen al momento del despido de la querellante.

Tomando como base la relación de hechos que hemos establecido, basándonos en el expediente ante este foro y aplicado el derecho a los hechos, resolvemos que el TPI erró en determinar que existían los referidos hechos materiales en controversia, que impedían conceder la Moción de Sentencia Sumaria Parcial presentada por la parte querellada, aquí peticionaria. Veamos.

Aunque el TPI no identifica en su resolución el fundamento o la fuente de su cuestionamiento de si el nombramiento de la Sra. Jiménez González se debió exclusivamente a que la parte querellada pudiera alegar que no discriminó en contra de la querellante, por esta ser mujer y por su edad, vemos que la parte querellante sí hizo referencia a este posible hecho.

Mediante declaración jurada en apoyo a su escrito en oposición a sentencia sumaria, la querellante alegó que "ese nombramiento de Sara M. Jiménez González se debió exclusivamente para hoy alegar que no me discriminaron por ser

mujer y por edad".¹⁰ El contexto de tal aseveración recogida en el escrito en oposición a sentencia sumaria parcial, que presentara la querellante, fue el siguiente, según surge del referido escrito y de la aludida declaración jurada:

1. Antes de que la querellante fuera nombrada al puesto de Presidenta Ejecutiva, hubo hombres en el puesto.
2. Al ella ser nombrada al puesto era la presidenta con más tiempo de labor en la Cooperativa San Rafael.
3. La tendencia de los nombramientos de Presidente Ejecutivo de la Cooperativa ha sido de hombres y no de personas con tanto tiempo en la Cooperativa.
4. Anterior a su nombramiento de Presidenta, Sara M. Jiménez González solicitó en la Cooperativa San Rafael en un momento, la plaza de Directora de Operaciones, cuya plaza no tiene el rango ni la complejidad del puesto de Presidenta Ejecutiva, y no cualificó para aquel puesto por no estar apta para ocuparlo.
5. La Sra. Sara Jiménez González en su posición de Gerente de la Cooperativa, puesto de menor jerarquía de Presidente Ejecutivo, nunca alcanzó las metas de la sucursal para ese primer puesto.
6. Finalmente, la querellante alega que, "ese nombramiento de Sara M. Jiménez González se debió exclusivamente para hoy alegar que no me discriminaron por ser mujer y por edad".

¹⁰ Apéndice, págs. 100-101, peticionaria.

Vemos que existe completa similitud en la expresión del TPI en su Resolución en torno a uno de los hechos en controversia y la aludida aseveración de la querellante en su escrito de Oposición a Sentencia Sumaria Parcial y en su Declaración Jurada en apoyo a su escrito.

De manera que el TPI adoptó la teoría de la querellante, la cual consideramos completamente especulativa, y la elevó a la categoría de controversia de hechos materiales que impiden la concesión de la Sentencia Sumaria solicitada. Al así actuar, erró el TPI. Tal aseveración, al igual que las restantes contenidas tanto en la Moción de Oposición a Sentencia Sumaria, como en la Declaración Jurada de 5 de diciembre de 2018, en apoyo a dicho escrito, resultan ser aseveraciones a beneficio propio (*self-serving*).¹¹ Estas, por su naturaleza, no derrotan la alegación de la querellada en su Moción de Sentencia Sumaria Parcial de que la querellante no estableció un caso *prima facie* de discrimen. Tampoco controvierte la alegación fundada de la parte querellada en su moción, de que la querellante no estableció prueba alguna (directa o indirecta) de discrimen por sexo y por edad. Recordemos que la mera alegación de un hecho básico sin que se haya debidamente establecido no activa una presunción de un hecho presumido. López v. Miranda, 166 DPR 546, 561 (2005).

¹¹ Es cierto que una declaración jurada se puede utilizar para apoyar u oponerse a una solicitud de sentencia sumaria. SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, *supra*. Pero, su valor probatorio está sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones. Sobre el particular se ha aclarado que, si bien pueden utilizarse declaraciones juradas prestadas en beneficio propio (*self-serving*), como regla general, éstas resultan menos eficaces que otros documentos en apoyo a la solicitud de sentencia sumaria; como lo es la evidencia documental, la contestación a la demanda, las admisiones y el contenido de deposiciones. Es por ello que, al evaluar la procedencia de una sentencia sumaria, las declaraciones a beneficio propio o *self-serving* podrán tomarse en consideración si cumplen con los requisitos establecidos en la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, *supra*. Esto es, si se basan en conocimiento personal del declarante, contienen hechos que serían admisibles en evidencia y demuestran que el declarante está cualificado para testificar en cuanto a su contenido. Íd. Además, podrá dársele valor probatorio a una declaración jurada, siempre que ésta no se centre en conclusiones, sino que indique hechos específicos que la sustenten. Ramos Pérez v. Univisión de Puerto Rico, Inc., *supra*.

El segundo argumento utilizado por el TPI para denegar la Sentencia Sumaria Parcial presentada es que “está en controversia si como cuestión de hecho y de derecho, porque simplemente se haya reclutado a una mujer y mayor en edad a la querellante, no puede haber un discrimen al momento del despido de la querellante”.

Se basa el TPI en su resolución en el hecho de que la parte querellada erró al sostener que los únicos elementos para considerar si el despido fue discriminatorio por ser mujer y por edad son los establecidos en el caso de Ibáñez v. Molinos, 114 DPR 42 (1983). Sostiene que dicho caso no recoge lo que la parte querellada pretende establecer.

El TPI analiza dicho caso y sostiene que en este se explica la diferencia entre la Ley Federal que prohíbe el discrimen por edad en el empleo (ADEA) y la Ley Estatal (Ley Núm. 100-1959). Se enfoca en la diferencia entre los requisitos entre uno y otro estatuto. En lo específico, sostiene el TPI que en dicho caso se indica que el nombramiento posterior beneficia al obrero cuando se nombre a una persona de otro género y más joven. Que si eso se probara sería suficiente para activar la presunción de discrimen y, aplicada dicha interpretación al caso de autos, la prueba de la querellada le serviría para no activar la presunción (ya que aquí se nombró a una mujer y de más edad); así que la querellante puede activar la presunción de otras maneras, por lo que el mero hecho del nombramiento de una persona mujer de mayor edad al puesto de la querellante, posterior a su despido, aparte de no ser admisible para ese propósito de desestimación, no es suficiente para desestimar un caso.

Hemos analizado el argumento desarrollado por la parte peticionaria en su recurso, al igual que el caso citado y discutido

por esta y por el TPI en su dictamen, Ibáñez v. Molinos de P.R., *supra*, y no encontramos fundamento para que el TPI concluya que “está en controversia si como cuestión de hecho y de derecho, porque simplemente se haya reclutado a una mujer y mayor en edad, no puede haber un discrimen al momento del despido de la querellante”. Veamos.

La contención de la parte querellada en su Moción de Sentencia Sumaria Parcial fue clara y específica. La Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, incluye como ejemplos de discrimen, la edad y el sexo.

Conforme al caso de Ibáñez v. Molinos de P.R., *supra*, los hechos básicos que la querellante debía establecer en su caso de discrimen por sexo y edad, mediante preponderancia de prueba, para que se active la presunción de discrimen, son los siguientes:

1. que está dentro del grupo protegido por el estatuto (edad/sexo);
2. estar cualificada para la posición que ocupa;
3. habersele despedido;
4. que se le haya sustituido por otro sexo y de menor edad.

De haber presentado evidencia de cumplir con los 4 criterios, la querellante hubiese establecido un caso *prima facie* de discrimen. De ser ese el caso, la querellada hubiese tenido que atacar la presunción destruyendo el hecho presumido, o sea, estableciendo que no medió el discrimen prohibido.

No obstante, en este caso es evidente que la querellante no pudo establecer un caso *prima facie* de discrimen por razón de sexo y edad y, por tanto, procedía la desestimación de estos reclamos. La querellada argumenta que en este caso no existe controversia de hecho alguna, que la Sra. Sara M. Jiménez

González, quien sustituyó a la demandante en su puesto de Presidenta Ejecutiva de San Rafael Cooperativa, es una mujer y es mayor en edad que la querellante. Por tanto, derrota el reclamo de discrimen por sexo y edad de la querellante. Tiene razón la querellada en su análisis.

El TPI sostiene que hay controversia en que la querellante no pueda probar su reclamo de discrimen de otras maneras, aparte de que se le haya nombrado una sucesora mujer y de más edad. No descartamos tal escenario, pero correspondía a la querellante establecer su caso *prima facie*, y esta no lo hizo.

En su declaración jurada de 5 de diciembre de 2018, en apoyo a su Moción de Oposición a Sentencia Sumaria Parcial, en ambos escritos, la querellante trae a colación otros hechos relacionados a las circunstancias de su nombramiento para sostener su argumento de discrimen por sexo y edad. Nos referimos a las aseveraciones de que todos los Presidentes Ejecutivos antes que ella fueron hombres, que al ser nombrada ella era la de mayor antigüedad; que la tendencia era nombrar presidentes varones y de menor tiempo en la Cooperativa; que en una ocasión la Sra. Jiménez González solicitó la plaza de Directora de Operaciones y no se la dieron; y que cuando esta ocupó el puesto de Gerente de Sucursal nunca alcanzó las metas para ese primer puesto.

En resumen, de conformidad con la doctrina prevaleciente en torno al mecanismo procesal de Sentencia Sumaria, bajo la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, la cual ya hemos mencionado en este escrito, la parte querellante no podía descansar solamente en aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones para controvertir el hecho cierto de que esta fue sustituida por una mujer de mayor de edad, según planteado

por la parte querellada en su Moción de Sentencia Sumaria Parcial.

Esta estaba obligada a contestar en forma tan detallada y específica como lo hizo la querellada.

Dispone la Regla 36.3(c) que, de no hacerlo así, se dictará la Sentencia Sumaria en su contra. El TPI no tenía autoridad para obviar esta normativa.

Aun concediendo la propuesta del TPI de que la querellante utilizara "otras maneras" de probar su reclamo de discrimen, el contenido de su Oposición a Sentencia Sumaria y la Declaración Jurada en apoyo a esta, como ya hemos mencionado, no satisfacen las exigencias de la referida Regla 36.3(C) de Procedimiento Civil, *supra*.

Resolvemos que el foro recurrido erró al elevar a controversia de hecho material, que impedía la concesión de la Sentencia Sumaria solicitada, el hecho de que la querellante no pudiera probar su reclamo de discrimen por sexo y edad de otras maneras, por el simple hecho de que se hubiese nombrado como sucesora de la querellante a una mujer de más edad.

IV

Habiendo concluido que el TPI erró al señalar la existencia de hechos materiales que impedían conceder la Sentencia Sumaria Parcial solicitada por la parte querellada; resolvemos que procede expedir el auto de Certiorari solicitado y revocar la Resolución recurrida. Por tanto, se desestiman las reclamaciones de la querella, relacionadas a alegadas violaciones a la Ley Núm.100-1959, por razón de sexo y edad. Se devuelve el caso de epígrafe al foro recurrido para la continuación de los procedimientos conforme al dictamen aquí emitido.

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