Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

DAVID NAVARRO BORGES Apelante v. HOSPITAL HIMA SAN PABLO CAGUAS Apelado	KLAN201801370	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de CAGUAS Civil. Núm.: E2CI2017-00155 (304) Sobre: Despido Injustificado (Ley 80), Discrimen por Razón de Edad y Género (Ley 100) y Procedimiento Sumario (Ley 2)

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, el Juez Flores García y el Juez Rivera Torres

Coll Martí, Juez Ponente

SENTENCIA

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

Comparece el Sr. David Navarro Borges y nos solicita que revisemos una Sentencia emitida el 4 de diciembre de 2018, notificada el 6 del mismo mes y año. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas, desestimó sumariamente la querella de epígrafe. Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la Sentencia apelada.

Veamos los hechos.

I

El 29 de marzo de 2017, el Sr. Navarro Borges presentó una querella bajo el procedimiento sumario estatuido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, sobre despido injustificado y discrimen por razón de edad en contra del Hospital Hima San Pablo en Caguas (HIMA o parte apelada). En

síntesis, el Sr. Navarro Borges alegó que trabajó como ayudante de enfermería para HIMA hasta que fue cesanteado sin justa causa el 12 de abril de 2016. Por su parte, HIMA presentó su contestación a la querella en la que negó la mayoría de las alegaciones y afirmativamente sostuvo que el despido fue justificado y que el mismo respondió a una reorganización por razones económicas del hospital. Asimismo, la parte apelada sostuvo que el único asistente de enfermería que permaneció empleado fue el de mayor antigüedad, el cual pertenecía al departamento de cuidado ambulatorio.

Así las cosas, HIMA presentó una solicitud de sentencia sumaria en la que arguyó que no existía controversia de hechos en el caso de epígrafe en torno a que el Sr. Navarro Borges fue cesanteado justificadamente, toda vez que la plaza de ayudante de enfermería del departamento de intensivo fue eliminada en su totalidad. HIMA adujo que luego del despido de todos los ayudantes de enfermería, no se contrató personal nuevo para dicha clasificación ocupacional. La parte apelada sostuvo que al eliminarse la clasificación ocupacional de los ayudantes de enfermería, el trabajo y funciones de estos fue absorbido por los enfermeros prácticos. Por su parte, el Sr. Navarro Borges presentó su oposición a la solicitud de sentencia sumaria en la que sostuvo que disponer del caso por la vía sumaria no era idóneo, toda vez que existían controversias sobre la justificación brindada por el hospital para la cesantía.

Así pues, examinada la solicitud de sentencia sumaria, la oposición y sus respectivos anejos, el Tribunal de Primera Instancia emitió la Sentencia Sumaria aquí apelada. Mediante el aludido dictamen, el foro apelado desestimó la querella sobre despido

injustificado y discrimen y estimó que no existía controversia en torno a los siguientes hechos:

> 1. El querellante, David Navarro Borges, comenzó a trabajar para el querellado, Hospital HIMA San Pablo Caguas, el 27 de diciembre de 1994.
> 2. El 5 de agosto de 2008, Navarro solicita por escrito se le considere para ocupar un puesto de Ayudante de Enfermería en el Hospital.
> 3. El 17 de mayo de 2010, Navarro pasó a ocupar una plaza de Ayudante de Enfermería en el Hospital, en atención a su solicitud.
> 4. El 12 de abril de 2016, Navarro fue cesanteado de sus funciones con el Hospital, debido a que su plaza fue eliminada como parte de un plan económico del Hospital para reducir gastos operacionales como consecuencia de la crisis económica del país, la cual ha impactado significativamente los ingresos del Hospital.
> 5. Como parte del plan económico del Hospital, todos los ayudantes de Enfermería que laboraban en el Departamento de Intensivo, departamento al cual estaba asignado el querellante, fueron cesanteados.
> 6. Desde la cesantía del querellante, no se ha contratado personal nuevo para la clasificación ocupacional de Ayudante de Enfermería, ya que dicha clasificación fue eliminada.
> 7. Luego de haber sido cesanteado, específicamente el 20 de abril de 2016, se le informó al querellante que había surgido una oportunidad de ocupar otro puesto en el Hospital.
> 8. El querellante rechazó dicho ofrecimiento de empleo.

Inconforme con la determinación del tribunal primario, el Sr. Navarro Borges presentó el recurso de apelación que nos ocupa y señaló que el Tribunal apelado cometió los siguientes errores:

> Erró el TPI al dictar Sentencia Sumaria en favor del querellado-apelante, a pesar de que existe controversia real sobre múltiples hechos sustanciales y que dicha parte no tenía derecho al remedio solicitado.
>
> Erró el TPI al concluir que todos los documentos sometidos por las partes apoyan la contención de que el Hospital atravesó por un proceso de reorganización y restructuración para implementar un plan económico en la institución como parte de una crisis fiscal sin que se haya presentado prueba sobre ningún plan económico, crisis fiscal ni sobre cómo dicha crisis afectó al querellado-apelado.
>
> Erró el TPI al concluir que la cesantía del querellante-apelado fue una con justa causa, que no fue por mero

> capricho ni de manera arbitraria, y que simplemente se debió al buen y normal funcionamiento del establecimiento.
>
> Erró el TPI al concluir que el patrono apelado no tenía la obligación de ofrecerle a Navarro Borges un empleo con una jornada y salario similar al que ostentaba previo al despido.
>
> Erró el TPI al concluir que el querellante-apelante no puede prevalecer en su reclamo de discrimen por edad, porque no pudo establecer que su despido fue uno injustificado.

II

A. Ley de Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, se creó para desalentar la incidencia de despidos injustificados en el país y proveer remedios más justicieros a las personas que son despedidas sin justa causa. 29 LPRA Sec.185a y ss.

Dentro del mismo cuerpo de ley, en su Artículo 2, se establecen varias instancias posibles, en las que existe justa causa para el despido:

> (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
>
> (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
>
> (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
>
> (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
>
> (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
>
> (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción,

> ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. […]
>
> 29 LPRA 185b.

Las últimas tres situaciones de "justa causa" mencionadas son atribuibles al negocio del patrono y están relacionadas a la administración del negocio. Estas principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*., 155 DPR 364 (2001). La jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado la Ley 80, expresando que el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.,* 153 DPR 223, 244 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979). "[P]uede haber justa causa para despedir a un empleado por hechos no imputables a éste y sí al patrono...." R. N. Delgado Zayas, *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño,* San Juan, Ramallo Bros. Printing, Inc., rev. 2005, pág. 120. De esta manera se reconoce que pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantear empleomanía sin que ello necesariamente contravenga las disposiciones de la Ley 80.

A tono con lo anterior, las Guías adoptadas por el Departamento del Trabajo para la Interpretación de la Ley 80 aclaran que el cierre parcial que justifica un despido bajo la precitada Ley se produce cuando un patrono "descontinúa permanentemente una parte de sus operaciones y, por tanto, solo una parte de sus empleados se ven afectados por el mismo. En ese

caso el patrono está obligado a retener preferentemente en su empleo a los trabajadores de las clasificaciones ocupacionales afectados por el cierre con más antigüedad en la empresa". Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía Revisada Para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, aprobada el 30 de mayo de 1976*, pág. 56 (2014).

Por tal razón, en casos de despidos por razones atribuibles al patrono, éste deberá retener a los empleados con mayor antigüedad en su clasificación ocupacional siempre y cuando subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menos antigüedad. *Reyes Sánchez v. EATON Electrical*, 189 DPR 586 (2013). Conforme a ello, el Tribunal Supremo ha establecido que la antigüedad se computa desde que el empleado comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento de este entre las distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa. *Id*.

Es importante destacar que la Ley 80, *supra*, contiene a favor del querellante, por su desventajada posición, una presunción de que este fue despedido injustificadamente. Para rebatirla, el patrono está obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185 k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel, supra*. Cónsono con lo anterior, es menester que el patrono establezca, igualmente, un nexo causal entre la razón o razones aducidas según provistas en el Artículo 2 de la Ley 80, supra, y el despido en cuestión. La mera existencia de cambios tecnológicos de producción, de reorganización o la reducción de la producción, ventas o ganancias, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. Es a la empresa a quien incumbe, por mandato de la ley, demostrar que por esas circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados. En otras palabras, el patrono en todo

momento deberá probar la justa causa del despido. *Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.,* 189 DPR 414 (2013). Por tal razón, las causales de despido justificado que se disponen en los incisos (d), (e) y (f) antes mencionados, deben estar sostenidas, como regla general, por prueba documental dado que los cambios tecnológicos, las reorganizaciones, los cambios en el diseño y la reducción en ventas o en producción quedan reflejados en récords y estudios técnicos y de contabilidad, de los cuales puede comprobarse la necesidad y conveniencia de tales cambios. *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, supra, pág. 60

No obstante lo anterior, el derecho y prerrogativa de cada patrono de despedir a un empleado es inherente a las fuerzas del libre mercado y al derecho de propiedad o libertad empresarial en nuestra sociedad moderna. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a las págs. 376-377. Conforme a lo anterior, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Sin embargo, el despido sin justa causa está sujeto a compensación. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.,* 129 DPR 763, 775 (1992).

B. Ley contra el discrimen en el empleo

La Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 y ss., para ofrecer una protección eficaz a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. Este estatuto prohíbe que un patrono despida, suspenda o discrimine contra un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Su propósito no es otro que erradicar las prácticas discriminatorias en

el empleo, propiciando así mayor igualdad de oportunidades en el área laboral. A través de esta legislación la Asamblea Legislativa concretizó el mandato constitucional de esencial igualdad humana en el contexto obrero patronal. En su Artículo 3, 29 LPRA sec. 148, se establece una presunción controvertible de discrimen ilegal, cuando el despido ha sido realizado sin justa causa.

No todo despido injustificado es discriminatorio, pero todo despido discriminatorio sí es injustificado. El empleado que reclama la protección de los estatutos sobre despido injustificado y discrimen en el empleo conjuntamente, tiene el deber de alegar en la demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen para que quede activada la presunción dispuesta por ley.

En acciones por despido discriminatorio el demandante tiene el peso de la prueba, como en cualquier otra acción civil, para demostrar el elemento esencial de que su despido fue discriminatorio. La diferencia es que la presunción le alivia la carga si establece los hechos básicos que la activan. Estos son: (1) que fue despedido, (2) sin justa causa, (3) y que está ubicado en la modalidad de discrimen bajo el cual reclama. En los casos específicos de discrimen por edad el demandante tiene que presentar prueba en el primer turno que tienda a establecer que: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto, (2) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba, (3) que fue despedido, (4) o sustituido por una persona más joven.

El empleado no tiene que probar todos y cada uno de estos elementos, ya que de así requerírsele, se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde llevar a

cabo, bajo las disposiciones de la Ley 100, supra. Una vez activada la presunción es que la parte demandada tiene la obligación de persuadir al juzgador de la no existencia del hecho presumido. Éste puede destruir la presunción desde tres vertientes: (1) presentar prueba que derrote el hecho básico que significa demostrar que el despido fue justificado; (2) destruir el hecho presumido y establecer que el despido no fue discriminatorio; (3) presentar prueba para atacar ambos hechos. Si el patrono derrota la presunción, el empleado podrá continuar su caso mediante evidencia concreta que demuestre que realmente ocurrió el discrimen. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.,* 175 DPR 799, 815-816 (2009); *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 63, 68, 73, 74 (2008); *Díaz v. Wyndham Hotel*, supra.

C. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, Regla 36, regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. El propósito de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio plenario. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009).

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, 665 (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, 331-332 (2004). Así pues, este mecanismo únicamente se concederá en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando sólo por disponer las controversias de derecho existentes. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.,* 136 DPR 881, 911-912 (1994).

Conforme con las disposiciones de la Regla 36.1, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, el promovente de la sentencia sumaria tiene la obligación de demostrar con claridad su derecho y a su vez demostrar la inexistencia de una controversia real sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.,* supra; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). Para ello, debe acompañar la moción de sentencia sumaria con documentos tales como deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones y declaraciones juradas, si las hubiere. *Ramos Pérez v. Univisión,* supra, a la pág. 216; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.,* supra, 913.

Ahora bien, el foro primario presumirá como ciertos los hechos no controvertidos que se hacen constar en los documentos y en las declaraciones juradas admisibles que se acompañan con la moción. *Ramos Pérez v. Univisión,* supra, págs. 216, 221; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.,* supra. Por otro lado, para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. *Id*.

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción donde se solicita la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.,* 135 DPR 716, 727 (1994).

En lo pertinente, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá contener lo siguiente: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Quiere esto decir que, si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto,

entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación. Lo anterior coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. *Zapata v. J.F. Montalvo*, supra. A la luz de lo anterior, la parte promovente en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte promovida puede derrotar una moción de sentencia sumaria de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte promovente; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa;(3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados presentados. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217.

El Tribunal Supremo en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.,* 193 DPR 100 (2015), definió el estándar específico a emplearse por esta segunda instancia judicial al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de sentencias sumarias. Los principios de revisión, según enumerados allí por nuestro más Alto Foro son los siguientes:

> **Primero**, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al

> determinar si procede una 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.

III

En esencia, la controversia principal del caso que nos ocupa gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al desestimar sumariamente la querella presentada por el Sr. Navarro Borges.

En primer lugar, es importante destacar que de conformidad con la normativa detallada en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra, nos corresponde dirimir si la solicitud de sentencia sumaria presentada por HIMA y la oposición incoada por el Sr. Navarro Borges cumplen con los requisitos de forma

establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. Surge del expediente apelativo, que HIMA desglosó de forma concisa y organizada los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales, a su entender, no existía controversia de hechos. A su vez, apoyó su solicitud con documentos, tales como la contestación al interrogatorio cursado por el apelante y contestado por la Directora de Recursos Humanos, la declaración jurada de la Sra. Ligia Torres Monsegur, Directora de Recursos Humanos de HIMA y fragmentos de la deposición del Sr. Navarro Borges. Asimismo, la parte apelada expuso el derecho aplicable y las razones por las cuales procedía dictar sentencia a su favor. En ese sentido, HIMA cumplió con lo establecido en la Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, supra. De igual forma, examinamos la oposición y en términos generales, cumple con los requisitos de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil.

De manera que, nos corresponde dirimir si en realidad existen hechos materiales en controversia en el caso que nos ocupa. Luego de un estudio minucioso del expediente apelativo, la moción de sentencia sumaria, la oposición a la mencionada solicitud y sus respectivos anejos, concluimos, al igual que el foro de primera instancia, que no existen hechos en controversia en el caso ante nos. En consecuencia, determinamos que el foro apelado no erró al desestimar sumariamente la querella incoada por el apelante.

Ante ello, surge del expediente apelativo que no existe controversia en cuanto a que el 16 de abril de 2016, HIMA cesanteó al Sr. Navarro Borges, quien trabajó como ayudante de enfermero, y que el despido respondió a una reorganización de la empresa. HIMA acreditó que dicha restructuración se debió a razones económicas vinculadas a la ordenada marcha y normal

funcionamiento del hospital. Así pues, como parte de las medidas de reorganización, HIMA restructuró el departamento de enfermería y en consecuencia eliminó el puesto de ayudante de enfermero dentro del Departamento de Intensivo en el cual trabajaba el apelante. HIMA únicamente retuvo en el puesto de ayudante de enfermería al Sr. Héctor L. Rivera De Jesús, quien trabajaba en el Centro Ambulatorio. El Sr. Rivera era el empleado de mayor antigüedad dentro de la mencionada clasificación ocupacional. Este comenzó a trabajar para el hospital el 9 de enero de 1990. Ante ello, HIMA acreditó que a partir del 16 de abril de 2016 nadie ha ocupado el puesto de ayudante de enfermero ni contrató personal para realizar las tareas que realizaban los ayudantes de enfermería. De manera que las funciones tales como bañar, alimentar, cambiar y trasladar a los pacientes fueron absorbidas por los enfermeros prácticos a los cuales se les requiere licencia, colegiación y registro.

También surge del expediente que HIMA, luego de la cesantía, le ofreció al apelante un puesto a tiempo parcial como ayudante de farmacia. Sin embargo, el apelante rechazó la plaza.

En ese sentido, el patrono presentó prueba acreditativa del plan de reorganización. HIMA demostró que el despido del Sr. Navarro Borges no fue producto de un mero capricho, sino que respondió a una reorganización interna motivada por consideraciones de estabilidad económica con el ulterior fin de mantener el funcionamiento ordenado de la empresa.

Por otro lado, sabido es que no todo despido injustificado es discriminatorio, pero todo despido discriminatorio es injustificado. El Sr. Navarro Borges sostiene que fue discriminado por razón de su edad. Sin embargo, el apelante no pudo demostrar que el despido fue sin justa causa. Tampoco pudo demostrar que fue

reemplazado en su puesto por una persona de menor edad. Conforme expresamos, el apelante no fue objeto de un despido sin justa causa, por lo que no logró activar la presunción de la existencia de alguna acción discriminatoria en su contra. Por tal razón, el foro primario no incidió en su determinación, toda vez que la cesantía estuvo justificada y no fue discriminatoria. Consecuentemente, concluimos que el presente caso no ameritaba ser dirimido mediante el cauce ordinario.

IV

Por los fundamentos discutidos, se confirma la Sentencia apelada.

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