

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA
SALA SUPERIOR DE CAGUAS
SALON DE SESIONES 801

CARMEN M. GONZALEZ VAZQUEZ Demandante	CIVIL NUM. EAC2014-0217
v.	SOBRE:
MUNICIPIO AUTONOMO DE CAGUAS Demandada	DISCRIMEN POR EDAD

RESOLUCIÓN

En función a la Sentencia dictada por el Tribunal de Apelaciones, se ordena el cierre de este caso.

NOTIFIQUESE.

En Caguas, Puerto Rico, a 11 de septiembre de 2018.


JULIO A. DÍAZ VALDES
JUEZ SUPERIOR

RES2018000 _____

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

CARMEN M.
GONZÁLEZ VÁZQUEZ

Recurrida

v.

MUNICIPIO
AUTÓNOMO DE
CAGUAS

Peticionario

KLCE201701790

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia
Sala de Caguas

Civil Núm.
EAC2014-0217I
(801)

SOBRE:
RECLAMACIÓN DE
DISCRIMEN EN EL
EMPLEO

Panel integrado por su presidente el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Bonilla Ortiz

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2018.

El Municipio Autónomo de Caguas (en adelante, "el Municipio" o "el peticionario") presentó una solicitud de *certiorari* el 1ero de diciembre de 2017 en el que solicitó la revisión de una Resolución emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas. En el dictamen impugnado, el foro primario declaró no haber lugar las mociones de sentencia sumaria presentadas por el Municipio y por la señora Carmen Milagros González (en adelante "señora González" o "parte recurrida") respectivamente.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la Resolución recurrida. Veamos.

I

La señora Carmen Milagros González presentó una demanda el 29 de abril de 2014 en contra del Municipio de Caguas por discriminación en el empleo. En síntesis, adujo que trabajó para el Municipio por un periodo de 16 años, desde septiembre de 1995

hasta el 30 de septiembre de 2011 mediante contratos indeterminados¹. Al momento de presentar la demanda, la señora González tenía 72 años de edad. La recurrida alegó además que "el despido o no renovación del contrato" se llevó a cabo en contravención a la sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico y a la Carta de Derechos de las Personas de Edad Avanzada. Alegó, además, que fue sustituida por personal más joven. Solicitó ser reinstalada en su puesto, así como la doble compensación análoga a la concedida en la Ley 100 de 30 de junio de 1959. Por último, reclamó daños y angustias mentales ascendentes a \$75,000.00.

El Municipio contestó la demanda oportunamente y negó las alegaciones contenidas en la misma. El peticionario alegó afirmativamente que un empleo transitorio, como el de la recurrida, genera una expectativa de retención en el empleo solo durante el término del nombramiento². Además, alegó que la señora González se ausentó indefinidamente del empleo y no presentó la documentación que le fue requerida. Adujo que la recurrida no posee un derecho propietario sobre su empleo ni alberga una expectativa real sobre su continuidad más allá del término dispuesto en el contrato. En fin, el Municipio sostuvo que se le honró el término de su contrato y que la demanda debía ser desestimada de su faz.

Posteriormente, las partes iniciaron el descubrimiento de prueba. Luego de múltiples trámites procesales, el Municipio presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* el 5 de abril de 2016. En síntesis, sostuvo que no existía controversia en cuanto a que

¹ No obstante, esta alegación es incorrecta pues, como más adelante discutiremos, se trata de contratos de tiempo determinado, renovados anualmente.

² El Municipio citó el caso de Departamento de Recursos Naturales v. Correa, 118 DPR 689 (1987)

la señora González era una empleada transitoria del Municipio de Caguas y que dicho contrato fue honrado por el Municipio hasta su culminación. El peticionario manifestó que la norma jurídica es clara en cuanto a que la recurrida no ostenta un derecho legal a la renovación del contrato de empleo. Igualmente, alegó que no procedía una causa de acción al amparo de la Ley 100, *supra*, ni a tenor con la Carta de Derechos de las Personas de Edad Avanzada.

Por su parte, la señora González presentó una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria presentada; Solicitud de Sentencia Sumaria*. Sostuvo que existen controversias de hechos que impiden dictar sentencia sumaria. Entre ellos, si la señora González podía tener una expectativa real y legítima en cuanto a la renovación de su contrato de empleo, si fue víctima de discriminación por razón de su edad y si el despido fue injustificado. No obstante, sostuvo que no existe controversia en cuanto a que la señora González ocupaba un puesto transitorio, cuyo contrato se renovaba anualmente. En este caso la vigencia era del 1 de octubre de 2010 al 30 de septiembre de 2011.

La recurrida manifestó que a partir de julio de 2011 se acogió a una licencia por enfermedad por un tratamiento médico que incluyó una operación quirúrgica. Luego de la operación, se mantuvo convaleciendo hasta que, el 29 de septiembre de 2011, recibió la carta suscrita por el vicealcalde, que le informó sobre la finalización del contrato al 30 de septiembre de 2011. La recurrida alegó que el Municipio no la retuvo en su contrato, no obstante, contrató empleados de menos antigüedad.

En su moción, solicitó al tribunal que dictara sentencia sumaria en cuanto a la causa de acción de discriminación. Alegó que el Municipio les renovó el contrato a todas las demás empleadas

del centro donde laboraba la recurrida. Además, alegó que el Municipio contrató a una a una empleada más joven de nombre Gloria Cosme para realizar las mismas labores que realizaba la recurrida. Junto con la moción, acompañó la contestación a interrogatorio juramentada por la recurrida, así como evaluaciones realizadas por el Municipio a través de los años de empleo, la carta de terminación de contrato, y unas tablas que reflejan las empleadas cesanteadas y aquellas a quienes se les renovó el contrato.

Por su parte, el Municipio de Caguas presentó una *Oposición a solicitud de Sentencia Sumaria y Réplica a la oposición*. En la referida moción, sostuvo que de los documentos presentados por la parte demandante-recurrida, se desprende que la señora González suscribió su contrato de empleo que establece claramente que "este empleado no tiene expectativa de retención más allá del término de vigencia de este nombramiento."³ Además, el Municipio sostuvo que, como cuestión de derecho, la Carta de Derechos de las Personas de Edad Avanzada no incluye una causa de acción como la aquí incoada por la recurrida.

Evaluada las mociones de sentencia sumaria, el tribunal de primera instancia dictó Resolución el 16 de agosto de 2017 en la que denegó ambas mociones de sentencia sumaria. El foro primario determinó que, aun cuando el empleado transitorio no posea un derecho propietario sobre el puesto que ocupa, ni alberga una expectativa razonable de continuidad sobre el mismo, el empleado transitorio no puede ser discriminado por razones ilegales o inconstitucionales. El tribunal determinó que el Municipio no podía fundamentar su determinación de si renovaba

³ Véase apéndice del recurso, página 40.

o no el contrato transitorio basado únicamente en su edad, pues ello violentaría las disposiciones de la Carta de Derechos de la Persona Avanzada. "En otras palabras, este caso no se limita a una controversia sobre tenencia o expectativa de continuidad de empleo, sino si el Municipio utilizó un criterio prohibido por legislación local."⁴ No obstante, el foro primario no enumeró los hechos sobre los cuales no existe controversia y aquellos sobre los cuales sí existe controversia de hechos.

En desacuerdo, el Municipio presentó una *Moción de Reconsideración* el 5 de septiembre de 2017. El foro primario declaró no ha lugar la referida moción mediante Resolución notificada el 13 de septiembre de 2017. Así las cosas, el Municipio presentó el recurso que nos ocupa⁵ y señaló los siguientes errores:

Primer Error: Erró el TPI, como cuestión de derecho, al concluir que la Carta de Derechos de las Personas de Edad Avanzada crea una causa de acción para que un empleado público municipal pueda presentar contra un municipio una demanda laboral por discrimen por razón de edad.

Segundo Error: Erró el TPI al determinar ciertos hechos como incontrovertidos, cuando dichos hechos están en evidente controversia y cuando la propia parte demandante presentó una declaración jurada que contradice tales hechos.

Evaluado el recurso, emitimos una Resolución el 15 de diciembre de 2017 en la que concedimos un término de veinte (20) días a la parte recurrida para que presentara su alegato en oposición. No obstante, la parte compareció y solicitó prórroga, la cual fue concedida mediante Resolución dictada el 23 de enero de 2018. Posteriormente, el Municipio presentó una *Urgente Moción en Auxilio de Jurisdicción*, la cual declaramos con lugar mediante

⁴ Véase Resolución recurrida, página 23 del apéndice del recurso.

⁵ El término para presentar este recurso fue extendido en virtud de la Resolución emitida el 16 de octubre de 2017, *In re: Extensión de términos ante el paso del Huracán María*.

Resolución emitida el 6 de febrero de 2018. El 12 de febrero de 2018, último día hábil para presentar el alegato en oposición, la parte recurrida presentó una *Solicitud de Término Adicional* en la que solicitó una prórroga de quince (15) días adicionales para presentar su escrito. Esta solicitud la declaramos no ha lugar mediante una Resolución emitida el 15 de febrero de 2018. Perfeccionado el recurso, resolvemos.

II

Certiorari

El *certiorari* es el vehículo procesal que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723 (2016); García v. Padró, 165 DPR 324, 334 (2005); Pueblo v. Colón Mendoza, 149 DPR 630, 637 (1999). La expedición del auto de *certiorari* descansa en la sana discreción del tribunal, así nuestro más alto foro ha señalado que "[l]a característica distintiva de este recurso se asienta en la discreción encomendada al tribunal revisor para autorizar su expedición y adjudicar sus méritos". Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*, citando a: IG Builders v. BBVAPR, 185 DPR 307, 338 (2012). Ahora bien, ejercer la discreción concedida no implica la potestad de actuar arbitrariamente, en una u otra forma, haciendo abstracción del resto del derecho. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*. La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, enumera aquellos incidentes procesales susceptibles de revisión mediante *certiorari*. Rivera Figueroa v. Joe's European Shop, 183 DPR 580, 593-94 (2011). Esta Regla señala:

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la

denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión. Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

Ahora bien, si se determina que el recurso presentado cumple con alguna de las disposiciones de la Regla 52.1, *supra*, debemos pasar a una evaluación del auto a través de los criterios que establece la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, para considerar si se expedirá el auto discrecional del *certiorari*. Conforme a la Regla 40 del nuestro Reglamento, los siete criterios que el tribunal tomará en consideración al determinar la expedición de un auto de *certiorari* son:

- A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
- B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
- C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
- F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
- G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. (4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40)

Sentencia Sumaria:

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento jurídico 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, 193 DPR 100 (2015); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013); Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113 (2012); Mejías et al. v. Carrasquillo et al., 185 DPR 288 (2012). Dicho mecanismo está regulado por la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico, *supra*. Esta Regla dispone que la solicitud de sentencia sumaria puede ser presentada por cualquiera de las partes que solicite un remedio por medio de una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes.

Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de Derecho, procede hacerlo. Regla 36.3(e) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 36.3(e); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*. 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 et al, 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 señalarse 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 la dirima a través de un juicio plenario. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*.

Por su parte, la Regla 36.4 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, dispone lo siguiente:

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 evidenciaría 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. (Énfasis nuestro).

En cuanto a esta exigencia, el tratadista José A. Cuevas Segarra explica que "el tribunal, al dictar una sentencia sumaria parcial, está obligado a determinar, mediante resolución, los hechos esenciales y pertinentes sobre los que no existe controversia sustancial, así como aquellos hechos que estén controvertidos, a los fines de que no se tenga que relitigar los hechos que no están en controversia." Cuevas Segarra, J., Tratado de Derecho Procesal Civil, 2da Ed., Tomo III, Publicaciones JTS, pág. 1074 (2011); Meléndez González, et al. v. M. Cuevas, *supra*, a la pág. 113.

Expectativa de retención de empleo en el servicio público

Como regla general, un empleado público goza de un derecho propietario sobre su empleo, por lo que se le reconoce un interés de retención respecto a este. Ello ocurre particularmente en el caso de los empleados de carrera o en aquellos casos en que las circunstancias del empleo hagan que la ley les reconozca una expectativa de continuidad en el empleo. Depto. Recs. Naturales v. Correa, 118 DPR 689, 693 (1987). Lo anterior implica que un empleado de carrera no puede ser removido de su puesto sin justa causa y sin un debido proceso de ley o contractual. Camacho Torres v. AAFET, 168 DPR 66, 81 (2006).

En el caso específico de los empleados transitorios, el Tribunal Supremo les ha reconocido una expectativa de retención en el empleo, pero limitada al término de su nombramiento. Depto. Recs. Naturales v. Correa, *supra* en la pág. 697. O sea, que los empleados transitorios no gozan de derecho a permanecer en el puesto, ni tienen una expectativa legítima de retenerlo, una vez vencido el nombramiento. S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., 161 DPR 492, 510 (2004).

Los puestos transitorios confieren a las agencias y corporaciones públicas la flexibilidad necesaria para atender las demandas de capital humano con carácter inmediato, pero a la vez temporero, surgidas por situaciones imprevistas o de emergencias, las cuales no pueden afrontarse con el capital humano regular. Depto. Recs. Naturales v. Correa, *supra* en la pág. 694. Toda vez que los empleados transitorios no gozan de una expectativa de continuidad en sus puestos, más allá del término para el que fueron designados, una entidad no está obligada a renovar un contrato transitorio si ha finalizado su vigencia. Orta v. Padilla Ayala, 131 DPR 227, 243-244 (1992);

Depto. Recs. Naturales v. Correa, supra en la pág. 697. Si al vencer el término del nombramiento no se le extiende al empleado un nuevo nombramiento, no estamos ante una suspensión o destitución sino ante una cesantía. Martínez v. Colom, Comisionado, 51 DPR 417, 421 (1937).

De manera que es solo durante la vigencia del nombramiento que la autoridad nominadora viene obligada a seguir "ciertos procedimientos para privar al empleado de su empleo, de forma que se cumpla con el debido proceso de ley". S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., supra en las págs. 506-507. (Énfasis suplido). Así pues, vencido el término del nombramiento transitorio, la autoridad nominadora no está obligada a aplicar el principio de mérito, ni a demostrar justa causa para no renovar el contrato. Depto. Recs. Naturales v. Correa, supra en la pág. 697.

III

Analizado el recurso planteado ante nos, resolvemos expedir el auto de *certiorari* pues nos encontramos ante la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. El Municipio de Caguas señaló dos errores cometidos por el tribunal de primera instancia. En su primer señalamiento, el Municipio sostuvo que el foro primario incidió, como cuestión de derecho, al concluir que la Carta de Derechos de las Personas de Edad Avanzada crea una causa de acción para que un empleado público municipal pueda presentar contra un municipio una demanda laboral por discrimen por razón de edad. En su segundo señalamiento de error, el Municipio sostuvo que el foro primario determinó como incontrovertidos unos hechos que la propia declaración jurada de la demandante contradice. A continuación, discutiremos ambos errores en conjunto. No obstante, primero detallaremos aquellos

hechos que no están en controversia los cuales permiten dictar Sentencia Sumaria a favor del Municipio de Caguas en el presente caso.

En la Resolución recurrida, el tribunal de primera instancia no expuso de forma clara aquellos hechos que se encuentran en controversia que impiden dictar Sentencia Sumaria. Luego de evaluar cuidadosamente el expediente ante nos, resolvemos que no existe controversias de hechos medulares que impiden dictar Sentencia Sumaria en el presente caso. Veamos.

La señora González suscribió un contrato de empleo transitorio con el Municipio de Caguas. La vigencia del contrato era a partir del 1ero de octubre de 2010 al 30 de septiembre de 2011. El Municipio notificó mediante comunicación suscrita que su nombramiento había culminado efectivo el 30 de septiembre de 2011 y agradeció la labor brindada. Estos hechos han sido aceptados por ambas partes y sobre ello claramente no existe controversia. En estricto derecho, tal y como expusimos anteriormente, un empleado transitorio no alberga una expectativa de retención en el empleo más allá del término dispuesto en el contrato. Es decir, la señora González no puede alegar en su oposición a moción de sentencia sumaria que existe controversia sobre si albergaba una expectativa de retención. Surge del contrato de empleo que no existía expectativa de retención y así lo admite la recurrida en un Requerimiento de Admisiones cursado por el Municipio. La jurisprudencia del Tribunal Supremo es clara y, a la luz de los hechos anteriormente expuestos, la señora González únicamente albergaba una expectativa de retención hasta el 30 de septiembre de 2011, fecha en que el Municipio notificó la culminación del contrato. El

Municipio honró el contrato hasta su vencimiento y no incurrió en violaciones al debido proceso de ley de la señora González.

Asimismo, la señora González tampoco puede alegar en su oposición a moción de sentencia sumaria que existe controversia sobre si fue despedida injustificadamente. La jurisprudencia antes citada es clara en cuanto a que el Municipio no tenía la obligación de notificar las razones por las cuales decidió no renovar el contrato. Tampoco puede llamársele "despido" pues nos encontramos ante un contrato transitorio cuyo término venció y el patrono ejerció su prerrogativa de no extender la renovación del mismo. En fin, la actuación del Municipio no fue contraria a derecho y la terminación del contrato no acarrea indemnización de clase alguna.

En cuanto a las alegaciones de discrimen por edad, encontramos que no existe controversia sobre los siguientes hechos. La señora González comenzó un tratamiento médico en julio de 2011. A partir de esta fecha, no regresó a su empleo pues estuvo convaleciendo en su hogar, hasta por lo menos el 29 de septiembre de 2011 cuando le notificaron la terminación de su contrato. La señora González informó en un certificado médico que convalecería indefinidamente. Por lo que, es razonable concluir que su patrono no conocía la fecha en que la señora González se reincorporaría a sus labores. No obstante, honró el término del contrato transitorio hasta su vencimiento. Estos hechos incontrovertidos no dan margen a alegaciones sobre discrimen por edad.

En fin, concluimos que no existe controversia de hechos que impide dictar Sentencia Sumaria en el presente caso por lo que expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la Resolución recurrida. En virtud de ello, se desestima la demanda incoada en

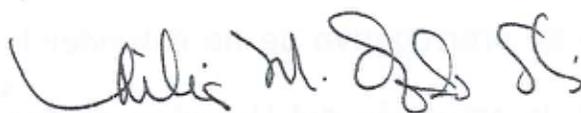
contra del Municipio de Caguas. Dada la forma en que disponemos del presente recurso, hace inmeritorio la discusión del primer error señalado.

IV

En mérito de lo anterior, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la Resolución recurrida.

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

