

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE – HUMACAO
PANEL VII

ELETICIA SANTIAGO
DE JESÚS, RAMÓN
TORRES LABOY y la
Sociedad Legal de
Gananciales
compuesta por ambos

APELANTES

v.

CLASSIC INDUSTRIES
OF PUERTO RICO,
INC., MAYRA CRUZ y
la Sociedad Legal de
Gananciales
compuesta por MAYRA
CRUZ y su esposo
SUTANO DE TAL, A
INSURANCE
COMPANY, B
INSURANCE
COMPANY, FULANO
DE TAL y MENGANO
DE TAL

APELADOS

KLAN201401891

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Ponce

Caso Núm.:
JPE2011-0664

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidente, el Juez Brau Ramírez, el Juez Bermúdez Torres y el Juez Flores García.

SENTENCIA EN RECONSIDERACIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de abril de 2015.

I.

El 4 de octubre de 2011 la señora Eleticia Santiago de Jesús de Jesús, su esposo Ramón Torres Laboy y la sociedad legal de bienes gananciales compuesta entre ambos, presentaron *Demanda* contra Classic Industries Inc. y otros (Classic), por despido injustificado,¹ y discrimen por razón de edad.² Reclamaron que se les resarciera por los daños y perjuicios causados. Al hacerlo, se acogieron a los términos del procedimiento sumario de la Ley Núm.

¹ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. § 185a *et seq.*

² Ley Núm. 100 de 20 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. §146 *et seq.*

2 del 17 de octubre de 1961, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales.³ En síntesis, Santiago de Jesús alegó en la *Demanda* que su despido fue ilegal y que el mismo se realizó tomando en consideración su edad y su estado civil. Arguyó que Classic le indicó que la razón para el despido fue la eliminación de su plaza a causa de una reorganización y que cuando fue notificada le dieron la opción de permanecer trabajando a cambio de la firma de un Acuerdo y Relevó. Alegó que según un documento intitulado Exhibit A anejado al Acuerdo, surge que Santiago de Jesús era la empleada de mayor edad en su posición.

El 4 de noviembre de 2011, Classic presentó su *Contestación* negando las aseveraciones de la *Demanda*.⁴ Alegó que el despido de Santiago de Jesús fue justificado toda vez que su puesto como *Mold Cell Inspector* fue eliminado como parte de una reorganización efectuada en la empresa con el propósito de reducir costos. Señaló que Classic le ofreció a Santiago de Jesús continuar trabajando en la Compañía ocupando el puesto de Operadora, pero Santiago de Jesús no aceptó. Añadió que eliminó los puestos de empleados mayores y menores que la demandante sin que a algunos de ellos se les ofreciera la oportunidad de ocupar otro puesto en la empresa. Señaló que Classic retuvo en el empleo a empleados mayores que Santiago de Jesús.

Luego de varios trámites procesales, el 23 de julio de 2013, Classic presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria* a la que anejaron varios documentos en apoyo de los hechos que entendían no estar en controversia. Indicaron que como parte del proceso de reorganización de la Compañía se realizó una prueba conocida

³ 32 L.P.R.A. § 3118, *et. seq.*

⁴ Ello conforme al procedimiento sumario dispuesto en la sección 3 de la Ley Núm. 2, 32 L.P.R.A. § 3120, establece que la Querrela debe ser contestada diez (10) días luego de su notificación, cuando ésta se hace en el distrito judicial en que se promueve la acción y dentro de quince (15) días en los demás casos.

como *Kappa Test* a todos los *Mold Cell Inspector* para determinar a base de criterios de eficiencia y capacidad, cuáles de esos puestos serían eliminados. Arguyeron que la señora Santiago de Jesús obtuvo la puntuación más baja y que al notificarle sobre la eliminación de su puesto, Classic le ofreció continuar en la compañía en puesto de Operadora, a cambio de la firma de un Acuerdo y Relevó. Classic reiteró que no discriminó por razón de edad, debido a que otros empleados menores y mayores que Santiago de Jesús fueron cesanteados. Por ejemplo, señalaron que se eliminó la plaza de *Mold Cell Inspector* del Sr. Miguel González quien tenía 30 años de edad. A este también le ofrecieron una plaza como Operador, la cual aceptó.

En cuanto a la alegación de discrimen por matrimonio, arguyeron que si Classic hubiera tenido intención de discriminar por esa razón, no le habrían ofrecido continuar trabajando en la empresa. Classic fundamentó cada uno de los alegados hechos que no estaban en controversia mediante los siguientes documentos: los resultados de la prueba *Kappa Test*, la deposición tomada a los demandantes, señora Santiago de Jesús y señor Torres Laboy; la declaración jurada de la señora Mayra E. Cruz, supervisora de Recursos Humanos de Classic; el Acuerdo y Relevó con el Exhibit A entregado a la señora Santiago de Jesús, entre otros.

Oportunamente, Santiago De Jesús y Torres Laboy, presentaron oposición al escrito. En esencia, alegaron que existía controversia sobre: si existió discrimen por edad y matrimonio; las expresiones del nuevo gerente de Classic al indicar que no le gustaban los matrimonios en el empleo; si ocurrió la eliminación de la plaza de *Mold Cell Inspector* que ostentaba la señora Santiago de Jesús o si lo que ocurrió fue que dejaron ocupando la plaza a empleados más jóvenes que ella; si la administración del examen KAPPA TEST fue legalmente administrada, así como la

evaluación de los resultados. En el escrito, Torres y Santiago de Jesús no anejaron documento alguno que fundamentara las controversias alegadas.

Considerados los escritos de ambas partes, así como una Réplica presentada por Classic con posterioridad, el 3 de septiembre de 2014, notificada el 4, el Tribunal de Primera Instancia emitió *Sentencia Sumaria* en la que consignó las siguientes las determinaciones de hechos:

1. Classic es una compañía de manufactura por contrato que se especializa en el diseño, manufactura, ensamblaje y empaque de componentes médicos.
2. La demandante comenzó a trabajar para Classic el 1 de octubre de 2008 en virtud de un contrato probatorio ocupando el puesto de Operadora.
3. Posteriormente, Santiago de Jesús pasó a ocupar el puesto de Mold Cell Inspector en el Departamento de Calidad, puesto que ocupó hasta el día de la cesantía.
4. Como Mold Cell Inspector, las funciones de la demandante eran, entre otras, las siguientes: (1) realizar inspecciones dimensionales y visuales de las piezas manufacturadas en las máquinas asignadas; (2) asistir en la coordinación de cambios de trabajo (job changeovers) a través de planificación y comunicación con los Team Members que trabajaran con la operación de la máquina asignada; (3) mantener el Insure Device History Record al día durante la corrida de producción y tenerlo completo al final de la corrida; (4) preparar y auditar la escala de conteo de peso para asegurar que hubiera precisión en todo momento; (5) empaquetar piezas de acuerdo a las instrucciones existentes y etiquetar los paquetes según requerido; (6) monitorear la productividad de las máquinas utilizando los métodos provistos; (7) comunicar cualquier problema con las máquinas utilizando los métodos provistos; (7) comunicar cualquier problema con las máquinas o cualquier problema de calidad al Team Leader u otra persona designada.
5. Durante su empleo en Classic, Santiago de Jesús recibió copia del Manual del Empleado que contiene las normas de conducta, las políticas de discriminación y los procedimientos de la empresa.
6. Santiago de Jesús conocía las normas de Classic.
7. La Sra. Mayra E. Cruz era la Supervisora de Recursos Humanos de Classic al momento de la reorganización y del despido de la demandante.
8. El Sr. Alfonso Berríos era el Gerente de la Planta al momento del despido de la demandante.
9. El Sr. Reinaldo Rodríguez era el supervisor directo de la demandante y ocupaba el puesto de Quality Lead

- o Supervisor de Calidad en el Departamento de Calidad.
10. Aproximadamente para mayo del año 2011, como parte de un plan de mejoramiento para maximizar la calidad del proceso de inspección de la Compañía, Classic suministró a todos los Mold Cell Inspectors unas pruebas conocidas como Kappa Test.
 11. Classic le ofreció el Kappa Test a todos los Mold Cell Inspectors con el propósito de mejorar el proceso de inspección de las piezas manufacturadas.
 12. El Kappa Test consistía en evaluar una pieza visualmente para identificar los defectos de la misma. La inspección visual de las piezas era parte de las funciones de la demandante como Mold Cell Inspector.
 13. Santiago de Jesús desconoce cuál fue el resultado de cada uno de los Mold Cell Inspectors en las pruebas Kappa Test y no sabe quién obtuvo la puntuación más alta y quién obtuvo la puntuación más baja.
 14. Santiago de Jesús desconoce cómo era el desempeño de los demás Mold Cell Inspectors.
 15. Santiago de Jesús desconoce cuáles fueron los criterios de evaluación del Kappa Test.
 16. La demandante fue la Mold Cell Inspector con la puntuación más baja en las pruebas Kappa Test.
 17. El Mold Cell Inspector con la segunda puntuación más baja en el Kappa Test fue Miguel González, quien al momento de la cesantía tenía 30 años.
 18. La puntuación de Santiago de Jesús en el Kappa Test fue de un 65.56%. La puntuación de los demás Mold Cell Inspectors fluctuó entre un 82.22% y un 74.44%.
 19. En agosto de 2011, Classic tomó la decisión de reorganizar sus operaciones con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y reducir los costos operacionales de la empresa ante las proyecciones del entorno económico del País.
 20. A causa de la reorganización, el puesto de Santiago de Jesús como Mold Cell Inspector, al igual que los puestos de otros empleados mayores y menores que ésta, fue eliminado.
 21. El 3 de agosto de 2011, se le informó a Santiago de Jesús que debido a una reorganización en la compañía su posición había sido eliminada.
 22. Classic le ofreció a Santiago de Jesús la oportunidad de continuar trabajando en la empresa ocupando el puesto de Operadora a cambio de la firma de un Acuerdo y Relevó.
 23. El Acuerdo y Relevó entregado a Santiago de Jesús incluía un Exhibit A que contenía una lista de los empleados de Classic identificados con su puesto, edad, fecha de comienzo en la Compañía, si su puesto fue impactado por la reorganización y si el empleado es elegible para ocupar otro puesto. La entrega del Exhibit A era requerida por el estatuto federal conocido como Older Workers Benefit Protection Act que enmendó el Age Discrimination in Employment Act.

24. Santiago de Jesús no aceptó el puesto como Operadora y admitió que si lo aceptaba habría podido continuar trabajando en Classic.
25. La determinación de qué puestos de Mold Cell Inspector serían eliminados en Classic respondió a criterios de eficiencia y capacidad ante un análisis de los resultados de la prueba Kappa Test de los Mold Cell Inspectors.
26. Santiago de Jesús no sabe: (1) cuándo ni quién tomó la decisión de efectuar la reorganización en Classic; (2) quién tomó la decisión de eliminar su plaza ni los criterios para eliminarla; (3) quiénes participaron en la reorganización ni la razón por la que se efectuó la misma; ni (4) qué criterios se utilizaron para efectuar la reorganización y decidir qué puestos serían eliminados.
27. La única razón que Santiago de Jesús conoce para su despido es la reorganización.
28. La demandante siempre mantuvo una relación cordial con sus supervisores.
29. Santiago de Jesús admitió que su supervisor, quien es mayor que ella, también fue despedido.
30. Torres entiende que la demandante fue discriminada por razón de edad porque ella fue la empleada con mayor edad que fue despedida en el Departamento de Calidad.
31. Torres admitió que el supervisor de Santiago de Jesús, Reinaldo Rodríguez, quien también estaba asignado al Departamento de Calidad, es mayor que Santiago de Jesús y fue despedido a causa de la reorganización.
32. Santiago de Jesús admitió que es posible que Classic haya despedido o eliminado las plazas de otros empleados más jóvenes que ella.
33. Como consecuencia de la reorganización, además del puesto de Santiago de Jesús, también fueron eliminados los puestos de los siguientes empleados, mayores y menores que la demandante:

Nombre	Edad al momento de la reorganización	Puesto	Elegible para otro puesto
Alondra Zayas	22	Mold Cell Inspector (Empleada Temporera)	Sí
Miguel González	30	Mold Cell Inspector	Sí
Héctor Rivera	32	Team Leader	No
Luz Moreno	38	Project Leader	No
José L. de Jesús	51	Supervisor de Mantenimiento	No
Reinaldo Rodríguez	52	Quality Lead	No

34. Al igual que la demandante, al Sr. Miguel González le ofrecieron continuar trabajando en Classic ocupando el puesto de Operador.
35. Santiago de Jesús admitió que la plaza de Hector Rivera también fue eliminada. A Hector Rivera no se le ofreció otro puesto en la empresa.
36. Santiago de Jesús también alega que fue discriminada por razón de edad porque un compañero de trabajo llamado Jonathan siempre le decía: “Quédate cuidando las nietas, ya tú estás vieja”.
37. Santiago de Jesús admitió Jonathan no fue una de las personas que tomó la decisión de efectuar la reorganización y tampoco estuvo involucrado en el proceso de reorganización.
38. Santiago de Jesús basa su reclamación de discrimen por razón de matrimonio en que su esposo también tenía que firmar el Acuerdo y Relevo que se le entregó a Santiago de Jesús y aceptar los términos y condiciones del mismo.
39. La demandante también alega que fue discriminada por razón de matrimonio porque el Sr. Alfonso Berríos, (“Berríos”) el Gerente de la planta, le dijo en una ocasión que a él no le gustaba que los matrimonios trabajaran juntos.
40. Santiago de Jesús no sabe cuándo Berríos le hizo el alegado comentario.
41. Torres y Santiago de Jesús eran esposos antes de que Santiago de Jesús comenzara a trabajar para Classic.
42. Además de Santiago de Jesús y su esposo, había otros matrimonios que trabajaban en Classic.
43. Classic contrató a Santiago de Jesús a sabiendas de que ella era esposa de un empleado.
44. Santiago de Jesús recibió copia y conocía las políticas de Classic referentes a discrimen en el empleo y admitió que nunca utilizó el Manual de Classic para presentar una reclamación de discrimen.
45. La demandante conocía los procedimientos de Classic para presentar cualquier situación o queja de discrimen en el empleo y sabía que las Políticas de la Compañía le proveían los mecanismos para que pudieran presentar cualquier preocupación o problema que tuviera.
46. Las políticas de Classic establecen un procedimiento para que el empleado notifique cualquier queja que tenga con relación al empleo, y si en algún momento siente que ha sido víctima de discrimen.

“Informar el Hostigamiento/Discrimen

Cualquier Asociado o aspirante a empleo que se sienta hostigado o que conozca o sospeche la ocurrencia de discrimen prohibido es responsable de informar a algún oficial corporativo de los hechos relacionados a dicho discrimen de tal manera que la gerencia pueda realizar una investigación inmediata y exhaustiva. Puedes contactar un oficial visitándolo a su oficina, enviando una carta firmada o llamando al (787)290-2225.”

47. Antes de la cesantía, la demandante no presentó ninguna queja de discrimen ni en el Departamento de Recursos Humanos de Classic, en el Departamento del Trabajo, ni en ningún otro foro.

48. La demandante no utilizó ninguno de los procedimientos establecidos en Classic para reclamar discrimen en el empleo.

Finalmente, el Foro primario expresó que de acuerdo a los hechos incontrovertidos en el caso, surgía que el despido de Santiago de Jesús no fue arbitrario ni caprichoso, sino que contó con cabal justificación. Concluyó que Classic actuó con justa causa al eliminar el puesto de la demandante y ofrecerle otra posición en la empresa y posteriormente prescindir de sus servicios, ante la negativa de Santiago de Jesús de aceptar la posición de Operadora. Añadió el Tribunal que lo anterior desvaneció la alegación de discrimen por razón de edad de la demandante, más aún ante el hecho de que a causa de la reorganización, Classic eliminó el puesto y despidió a empleados mucho menores que la demandante, sin ofrecerles otros puestos en la empresa.

El 15 de septiembre de 2014 los cónyuges Torres-Santiago de Jesús presentaron *Moción en Solicitud de Reconsideración y Moción en Solicitud de Determinaciones de Hechos y de Derecho*. El 25 de septiembre de 2014 Classic presentó su *Oposición*. El 16 de octubre de 2014, notificado el 23, el Tribunal de Primera Instancia declaró *No Ha Lugar* las solicitudes de remedios contra la *Sentencia*.⁵

Inconformes con la determinación del Tribunal de Primera Instancia, el 21 de noviembre de 2014 los cónyuges Torres-Santiago acudieron ante nosotros mediante escrito de *Apelación*. Alegaron, en esencia, que erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la *Demanda* mediante *Sentencia Sumaria*; al determinar

⁵ Aunque se presentó una *Apelación* el Tribunal de Primera Instancia retuvo jurisdicción del caso, pues previó a ello se había radicado una oportuna *Reconsideración* que interrumpió el término para recurrir en alzada.

que el despido fue justificado; y al determinar que los hechos incluidos en la solicitud de sentencia sumaria de la apelada no están en controversia.

El 14 de enero de 2015 emitimos una *Sentencia* mediante la cual *desestimamos* el recurso por resultar tardía su presentación al amparo del procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2.⁶ Santiago de Jesús y Torres Laboy solicitaron oportunamente la reconsideración del dictamen. Aclararon que aun cuando el caso había comenzado bajo el procedimiento sumario, el Tribunal de Primera Instancia había accedido a su petición de convertir el procedimiento en uno ordinario. Así lo confirmó Classic en su *Moción en Cumplimiento de Orden* presentada el 10 de marzo de 2015. **En virtud de ello, dejamos sin efecto nuestra *Sentencia* del 14 de enero de 2014 y determinamos considerar el recurso de *Apelación en los méritos*.**

II.

Como sabemos, la sentencia sumaria es un mecanismo procesal cuyo fin es proveer una solución justa, rápida y económica de los litigios.⁷ Con este mecanismo se pretende que el juzgador, dentro de su sabio discernimiento, pueda disponer de la reclamación objeto del pleito sin la celebración de una vista evidenciaria, con el fin de agilizar su resolución final.

Según dispone la Regla 35.3 de Procedimiento Civil, corresponde a **la parte promovente de la solicitud** presentar **una exposición breve de las alegaciones de las partes**, acreditar que no existe una controversia esencial de los hechos materiales, sustentarlo con evidencia,⁸ y convencer al juzgador

⁶ *supra*.

⁷ Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.1; *Municipio de Añasco v. ASES*, 188 D.P.R. 307, 326(2013); *Benítez, et. als v. J & J*, 158 D.P.R. 170, 177-178 (2002).

⁸ Los hechos materiales son los que pueden afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, 178 D.P.R. 200 (2010).

que procede como cuestión de derecho.⁹ Uno de sus usos más comunes es cuando el solicitante es **la parte contra quien se reclama** y arguye que no se configura algún elemento de la causa de acción.¹⁰ Sobre los hombros del promovente “recae el peso de establecer, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho pertinente que a la luz del derecho sustantivo aplicable determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”.¹¹

La evidencia podrá ofrecerse por medio de documentos tales como la contestación a la demanda, el interrogatorio, el requerimiento de admisiones, las deposiciones, las declaraciones juradas y cualquier otro tipo de evidencia que potencialmente sea admisible en el juicio.¹² Al respecto, si bien pueden utilizarse declaraciones juradas prestadas en beneficio propio (*self-serving*), para apoyar u oponerse a una solicitud de sentencia sumaria, como regla general, resultan menos eficaces que la utilización de evidencia documental, la contestación a la demanda, admisiones o el contenido de deposiciones. Ello es así, pues las declaraciones juradas, y sobre todo aquellas prestadas en favor del que las presta, aunque refutable, no han sido objeto de impugnación a través de un contra-interrogatorio, ni el tribunal ha podido observar el comportamiento (*demeanor*) del declarante mientras declara. En cambio, las admisiones judiciales o testimonio en las deposiciones, pueden ser admisibles en el juicio e indiscutiblemente contienen mayor valor probatorio. Claro está, aunque declaraciones *self serving* de ordinario no son admisibles en un juicio, principalmente por su cualidad o naturaleza egoísta,

⁹ Véase: *Mejía Montalvo v. Carrasquillo Martínez*, 185 D.P.R. 288 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Revlon v. Las Américas Trust Co.*, 135 D.P.R. 363, 376 (1976); *Roth v. Lugo*, supra, pág. 392; *Municipio de Añasco v. ASES*, supra.

¹⁰ *López v. Miranda*, 166 D.P.R. 546 (2005).

¹¹ *Roth v. Lugo*, 87 D.P.R. 386, 397 (1963); *Hurtado v. Osuna*, 138 D.P.R. 801, 809 (1995), *Tello, Rivera v. Eastern Airlines*, 119 D.P.R. 83, 86 (1987).

¹² Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V R. 36.3.

podrán ser tomadas en consideración al evaluarse la procedencia de una sentencia sumaria si cumplen con los requisitos establecidos en la Regla 36.5.¹³

Cumplida por el **promovente** su obligación o carga de alegar, se desplaza la carga probatoria al **promovido**. “Su obligación procesal es proveer prueba detallada y suficiente para crear una controversia sustancial de hechos relevantes y esenciales”.¹⁴ Indistintamente sea la parte demandante o demandada, en **su oposición no puede descansar en meras alegaciones, sino que está obligado a contestar en forma detallada y específica. Así también deberá presentar evidencia, ya sea con declaraciones juradas o documentos que demuestre la existencia de una controversia real en los hechos materiales del caso que requiera la celebración de un juicio en su fondo.**¹⁵ En función de dicha obligación, primero, puede controvertir los hechos presentados por la parte **promovente** demostrando afirmativamente que hay hechos en disputa. Es decir, “no puede descansar en la esperanza de desacreditar la prueba del peticionario en el juicio.”¹⁶ Segundo, puede señalar alegaciones alternativas o defensas afirmativas no refutadas.¹⁷ Tercero, puede demostrar que a la luz de los propios documentos presentados por la parte promovente, surge lo contrario a lo que ella alega.¹⁸ Y cuarto, puede dirigir la atención del tribunal hacia la existencia de hechos materiales, omitidos por la parte promovente y los cuales estima, crean duda sustancial y real.¹⁹ De este modo, traer ante la atención del juez la totalidad de

¹³ Véase: § 16.01 SUMMARY JUDGMENT MOTIONS, MTNPR S 16.01.

¹⁴ *Abrams Rivera v. DTOP*, 178 D.P.R. 914, 933 (2010).

¹⁵ *PFZ Props., Inc., v. General Accident Insurance Co.*, 136 D.P.R. 881, 913 (1994); *Rivera et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 D.P.R. 115, 133 (1992).

¹⁶ J.A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, San Juan, Publicaciones JTS, 2011, 2da. Ed., Tomo III, pág. 1072.

¹⁷ *Municipio de Añasco v. ASES*, supra.

¹⁸ J. A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, supra, pág. 1062.

¹⁹ “Pero cuando en un affidavit archivado en oposición a una moción para que se dicte sentencia sumaria aparecen hechos que van más allá de las

los hechos que deben ser tomados en consideración.²⁰

Al evaluar la procedencia de una sentencia sumaria el tribunal analiza los documentos que acompañan la solicitud, los incluidos con la oposición y aquellos que obran en el expediente judicial, de los cuales surjan admisiones que hagan las partes. De esta forma determina si el oponente controvertió algún hecho material y evalúa si hay aseveraciones pertinentes de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.²¹

Si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, demostraren que no hay controversia sustancial en cuanto a ningún hecho material, procedería resolver sumariamente la controversia. Claro está, siempre que la disposición sumaria resulte como cuestión de derecho.²² Ergo, la misma no deberá dictarse cuando: 1) existan hechos materiales controvertidos; 2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; 3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material; o 4) como cuestión de derecho no proceda.²³ Vale destacar que el sólo hecho de no presentar evidencia que controvierta la prueba presentada por la parte

alegaciones de la demanda y que justifican se autorice una enmienda a la misma, no debe impedirse semejante enmienda dictando una sentencia sumaria. *Rossiter v. Vogel*, 134 F.2d 908. También se ha resuelto que si en el affidavit radicado por la parte demandante aparecen hechos que van más allá de las alegaciones de la demanda, ésta puede considerarse como si realmente hubiese sido enmendada para ajustarla a lo expuesto en dicho affidavit. *Seaboard Terminal Corporation v. Standard Oil Co.*, 104 F.2d 659.” *H.I. Hettinger & Co. v. Tribunal de Distrito y Leon, Interventor*, 69 D.P.R. 137, 143 (1948).

²⁰ *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 D.P.R. 117, 150 (1990).

²¹ *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 D.P.R. 154, 185 (2005); *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. E.L.A.*, 152 D.P.R. 599, 611 (2000); *PFZ Properties, Inc. v. General Accident Insurance Co.*, supra, 913.

²² 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3; *García Díaz v. Darex P.R., Inc.*, 148 D.P.R. 364 (1999); *Piñero González v. A.A.A.*, 146 D.P.R. 890 (1998).

²³ Véase: *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra*, 186 D.P.R. 713, 757 (2012); *González v. Multiventas*, 165 D.P.R. 873, 889 (2005); *PFZ Properties, Inc. v. General Accident Insurance Co.*, supra, págs. 913-914; *Corp. Presiding Bishop C.J.C. of L.D.S. v. Purcell*, supra, 117 D.P.R. 714, 722-723 (1986).

promovente, no implica que necesariamente proceda la sentencia sumaria.²⁴ Aunque lo importante es que el promovente haya establecido su derecho con claridad y que haya quedado demostrado que la parte promovida no tiene derecho alguno,²⁵ los jueces de instancia no están constreñidos por los hechos o documentos que acompañen la solicitud de sentencia sumaria. Por esta razón, pueden tomar en consideración todos los documentos en autos, sean o no parte de la solicitud, de los cuales surjan admisiones hechas por las partes.²⁶ Lo medular es tener ante sí, de manera incontrovertible, la verdad sobre todos los hechos esenciales.²⁷ Cualquier duda sobre la existencia de una controversia sobre los hechos materiales, debe resolverse contra la parte promovente.²⁸

Por otro lado, el Tribunal Supremo ha reiterado que el mecanismo de la sentencia sumaria no es aconsejable “en casos donde hay elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad sea esencial”.²⁹ Además, en casos de discrimen, por tratarse de cuestiones de política pública que emanan de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, su adjudicación amerita un examen riguroso de los hechos, que involucran “factores humanos relativos a actitudes, conductas, móviles, sentimientos y otros, que difícilmente pueden precisarse a menos que se ventilen en un juicio plenario”.³⁰ No obstante, “esto no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de

²⁴ *Municipio de Añasco v. ASES*, supra; *PFZ Props., Inc. v. General Accident Insurance Co.*, supra, pág. 913.

²⁵ *García Rivera v. Enríquez Marín*, 153 D.P.R. 323 (2001).

²⁶ Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3; *Const. Jose Carro v. Mun. Dorado*, 186 D.P.R. 113, 130 (2012); *López v. Mirada*, supra, 562-563; *Cuadrado Lugo v. Santiago de Jesús*, 126 D.P.R. 272, 280-281 (1990).

²⁷ *E.L.A. v. Cole*, 164 D.P.R. 608, 625 (2005); *Vera v. Dr. Bravo*, 161 D.P.R. 308, 334-335 (2004).

²⁸ *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hns.*, 144 D.P.R. 563, 575 (1997).

²⁹ *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 D.P.R. 294, 301 (1994).

³⁰ *Id.* a las págs. 301-302 (acogiendo los planteamientos esbozados en *Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo, Inc.*, 126 D.P.R. 117 (1990)).

intención, como pasa en un caso de discrimen, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales”.³¹

El Tribunal Supremo ha favorecido, además, el uso de la sentencia sumaria no sólo en casos en los que no existe una controversia de hechos sustancial, sino también en los que la parte promovida no cuenta con prueba suficiente para sustentar sus alegaciones. Por eso, cuando la parte demandada en un caso por despido injustificado o discrimen presenta una moción de sentencia sumaria, sustentada con evidencia que derrota claramente la presunción de un caso prima facie, la parte demandante debe demostrar que cuenta con prueba suficiente para sostener su causa de acción.³² Por tanto, la adjudicación de la sentencia sumaria se hará de acuerdo “a los hechos no controvertidos a la luz de la carga procesal que tendrá el empleado en el juicio”.³³ Es decir, si el patrono cuenta con evidencia admisible que justifique su acción, el empleado debe establecer “por preponderancia de la prueba que realmente hubo un discrimen ilegal en su contra”.³⁴

La jurisprudencia ha establecido que cuando se alegue despido injustificado unido a algún tipo de discrimen, corresponde al patrono refutar la presunción de discrimen que obra en su contra.³⁵ Sin embargo, activar la presunción de discrimen a favor del empleado, exige probar: 1) un despido o acción perjudicial; 2) realizado sin justa causa y; 3) proveer evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. En *Hernández*

³¹ *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 23; *Nieves Díaz v. González Massas* 178 D.P.R. 820 (2010).

³² *Id.* a la pág 32.

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 D.P.R. 42 (1983).

Beltrán v. Trans Oceanic Life Insurance,³⁶ el Tribunal Supremo indicó que la intención del Art. 3 --de la Ley 100³⁷--, y la presunción que allí se establece, es facilitarle al empleado el probar su caso, no el relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones. Señaló que según el diseño procesal para la presentación de dicha prueba, “el peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación le continúa correspondiendo inicialmente al empleado. Éste tiene que comenzar presentando prueba que demuestre, primero, que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que éste se realizó sin justa causa y tercero, algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. Una vez el empleado cumple con esta primera fase surge la presunción de discrimen del Art. 3. Es decir, el empleado no tiene que probar el acto discriminatorio que es objeto de la presunción.”³⁸

Cumplida esta etapa inicial, entonces el peso de la prueba se traslada al patrono, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la presunción. Si el empleado establece un caso *prima facie* de discrimen, el patrono debe presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido --despido no fue discriminatorio--, o presentar prueba para atacar ambos hechos. Del patrono cumplir con su responsabilidad, el empleado continuará su caso sin el beneficio de la presunción y deberá presentar evidencia concreta de que realmente hubo un discrimen ilegal. Bajo este supuesto estaríamos entonces ante una reclamación ordinaria en la que el empleado tiene la obligación de presentar evidencia que sustente su causa de acción. En un caso al amparo de la Ley Núm. 100,³⁹

³⁶ 151 D.P.R. 754 (2000).

³⁷ *supra*.

³⁸ *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc*, 178 D.P.R. 200 (2010); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 377 (2001).

³⁹ *supra*.

esto significaría que el empleado debe probar por preponderancia de la prueba que la acción impugnada estuvo motivada por el discrimen proscrito.⁴⁰

III.

Alegan los demandantes Torres y Santiago de Jesús que erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la *Demanda* mediante *Sentencia Sumaria*; al determinar que el despido fue justificado; y al determinar que los hechos incluidos en la solicitud de sentencia sumaria de la apelada no están en controversia.

Como antes mencionado, nuestro ordenamiento jurídico ha favorecido la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en casos como el que está ante nuestra consideración. De manera que si un patrono muestra que cuenta con evidencia suficiente para cumplir con su carga probatoria y rebatir la presunción en una moción de sentencia sumaria, le corresponde al demandante convencer al tribunal en su escrito de oposición que cuenta con evidencia suficiente para demostrar por preponderancia de prueba en un juicio que el discrimen sí ocurrió.

En este caso, Classic presentó evidencia documental mediante la cual pudo establecer varios hechos fundamentales a la controversia, entre ellos: que como parte de un plan de mejoramiento de la calidad del proceso de inspección de la compañía, Classic suministró una pruebas (*Kappa Test*) a todos los *Mold Cell Inspectors* y que la Santiago de Jesús obtuvo la puntuación más baja; que a causa de una reorganización, Classic eliminó el puesto de la demandante y le ofreció otra posición en la empresa, la que esta declinó; que otro empleado que ocupaba el puesto de *Mold Cell Inspector*, con menos edad que la demandante, fue removido de esa posición, pero aceptó la posición de Operador que le ofreció Classic; y que Classic despidió a otros empleados

⁴⁰ Regla 110(f) de Evidencia. 32 L.P.R.A. Ap. IV, R.110(f).

menores que la demandante, sin ofrecerles otros puestos en la empresa. Lo anterior está sostenido por los resultados de la prueba Kappa Test, la declaración jurada de la señora Mayra Cruz, supervisora de Recursos Humanos de Classic, las expresiones de la demandante en la deposición que le fuera tomada y el Acuerdo y Relevo entregado a la señora Santiago de Jesús. Ello resulta suficiente para derrotar las alegaciones de despido injustificado y discrimen por edad y matrimonio. Classic evidenció mediante documentos que a raíz de la reorganización habida, otros empleados en la misma posición que Santiago de Jesús y menores que esta, también fueron cesanteados. Así también se evidenció la intención de Classic de retener a la señora Santiago de Jesús en la compañía, aun cuando esta estaba casada con otro empleado. Establecida la justificación para el despido y derrotada la existencia del discrimen alegado, la señora Santiago de Jesús falló en demostrar que contaba con evidencia que pudiera fundamentar sus alegaciones en un juicio. En su oposición a la Sentencia Sumaria esta se limitó a repetir las alegaciones de la *Demanda* y a argumentar sin más, que existía controversia sobre estas. Incumplió por tanto, con su carga procesal y procedía la desestimación de la causa de acción mediante el mecanismo de sentencia sumaria.⁴¹

IV.

Por todos los fundamentos antes expuestos, se *confirma* la *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

⁴¹ Ver *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 34.