

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL IV

FERNANDO HERNÁNDEZ MASELLI Apelado v. PAYLESS SHOESOURCE, INC. Y/O PAYLESS SHOESOURCE OF PUERTO RICO, INC.; COMPAÑÍA DE SEGUROS ABC, INC. Apelantes	KLAN201402058	<i>Apelación</i> Procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan Caso Núm.: K PE2013-3845 (805) Sobre: Despido Injustificado; Incumplimiento de Contrato; Discrimen por Edad; Ley Núm. 2, de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales
---	---------------	--

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2015.

Comparece Payless ShoeSource, Inc. y Payless ShoeSource of Puerto Rico (en adelante, Payless o la apelante) por medio de un recurso de apelación presentado el 22 de diciembre de 2014. Nos solicita que revisemos una *Sentencia Parcial* dictada el 14 de noviembre de 2014 y notificada el 21 de noviembre de 2014, por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala de San Juan. Mediante la *Sentencia Parcial*, el TPI concluyó sumariamente que el Sr. Fernando Hernández Maselli (en adelante, el apelado) fue

despedido injustificadamente por Payless y le impuso a esta el pago de \$75,224.00, por concepto de mesada, más intereses y 25% de honorarios de abogado. Asimismo, ordenó la continuación de los procedimientos en cuanto a las reclamaciones restantes del apelado.

Por los fundamentos que expresamos a continuación, se revoca la *Sentencia Parcial* apelada. Por consiguiente, se devuelve el caso al TPI para la continuación de los procedimientos de conformidad con lo aquí resuelto.

I.

El 18 de julio de 2013, el apelado instó una *Querrela* en contra de Payless por alegado incumplimiento de contrato, despido injustificado y discrimin por edad. Lo anterior, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado (en adelante, Ley Núm. 80), 29 L.P.R.A. sec. 185 *et seq.*, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo (en adelante, Ley Núm. 100), 29 L.P.R.A. sec. 146 *et seq.*, y bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 12 de octubre de 1961, según enmendada, 32 L.P.R.A. sec. 3118 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 2). En síntesis, el apelado alegó que fue despedido sin justa causa, toda vez que Payless no siguió el orden de antigüedad que estableció la Ley Núm. 80, *supra*, al ofrecerle, como única alternativa de retención, un traslado a una tienda ubicada en el Municipio de Aguadilla, a pesar de que habían otras tiendas más cercanas en las que empleados de menor antigüedad ocupaban su

mismo puesto. Asimismo, Payless le advirtió que de no aceptar la oferta de traslado, sería despedido. El apelado rechazó la oferta, mediante una carta con fecha de 5 de febrero de 2013. Luego de rechazar la oferta de traslado, el apelado alegó que fue despedido el 23 de febrero de 2013.

Por su parte, el 30 de julio de 2013, Payless instó una *Contestación a Querella*. En esencia, negó las alegaciones de despido injustificado y discriminación por edad en su contra. En particular, adujo que el apelado no fue despedido, sino que renunció voluntariamente al no aceptar la oferta de traslado a una tienda ubicada en Aguadilla, luego de que la tienda a la que estaba originalmente asignado cerrara al no renovarse el contrato de arrendamiento.

Continuados los trámites procesales de rigor, el 2 de abril de 2014, el apelado presentó una *Moción Solicitando se Dicte Sentencia Sumaria Parcial por la Vía Sumaria y Solicitud de Conferencia Sobre Depósito de Mesada en la Secretaría del Tribunal*. Arguyó que no existía controversia de hechos que le impidiese al tribunal de instancia concluir que al cerrar la tienda en la que laboraba como “Store Manager”, Payless no le ofreció al apelante un traslado a alguna tienda en la que trabajase un “Store Manager” con menor antigüedad. Añadió que tampoco existía controversia en cuanto a que la apelante opera sus tiendas de manera integrada y transfiere regularmente empleados entre sus tiendas. Por consiguiente, sostuvo que el foro primario podía concluir de manera sumaria que al realizar la oferta de traslado a una tienda en Aguadilla, Payless no observó estrictamente

el orden de antigüedad y despidió al apelado. Subsecuentemente, manifestó que procedía que el foro apelado dictara una *Sentencia Parcial* sumaria y le impusiera a Payless el pago de la mesada.

A su vez, el 2 de junio de 2014, Payless instó una *Oposición a “Moción Solicitando Sentencia Parcial por la Vía Sumaria” y Contra Moción de Sentencia Sumaria*. De entrada, afirmó que no procedía la solicitud de sentencia sumaria a favor del apelado y aseveró que el TPI debía denegar sumariamente la solicitud de consignación de la mesada y de honorarios de abogado. Alegó que es práctica usual de su compañía que cuando ocurren cierres de tiendas se desplazan los empleados menos eficientes y que el apelado conocía dicha práctica. Explicó que al cerrar la tienda donde laboraba el apelado, le ofreció la plaza del “Store Manager” menos eficiente, en una tienda en Aguadilla. Al rechazar dicha oferta, Payless arguyó que el apelado no fue despedido, sino que renunció voluntariamente. Además, negó que, inicialmente, le ofreciera al apelado un traslado a una tienda en el Municipio de Trujillo Alto, como alegó el apelado. Argumentó que el motivo para ofrecerle al apelado un traslado a la tienda de Aguadilla fue resultado de una evaluación del desempeño de todos los “Store Managers”. El Store Manager de Aguadilla tuvo el desempeño más bajo entre los años 2009-2012, razón por la cual Payless decidió desplazarlo por ser el más ineficiente y ofrecerle la plaza al apelado.

De otra parte, Payless planteó que existía una controversia de derecho en cuanto a la aplicación del criterio de antigüedad y el criterio de eficiencia, ambos reconocidos por la Ley Núm. 80, *supra*.

Expuso que la determinación de cuál criterio utilizará recae en el patrono y que la misma no se apoyó en la edad del apelado. Por consiguiente, solicitó que se denegara la solicitud de sentencia sumaria parcial interpuesta por el apelado y que se dictara una sentencia sumaria a su favor.

Con posterioridad, las partes intercambiaron mociones de réplica y dúplica en apoyo a sus respectivas posiciones. Según se desprende de la *Sentencia Parcial* apelada, el 20 de agosto de 2014, el TPI celebró una vista argumentativa durante la cual las partes argumentaron sus respectivas posiciones en cuanto a la aplicación de la Ley Núm. 80, *supra*, en situaciones de cierres parciales y desplazamiento de personal.

Así las cosas, el 14 de noviembre de 2014, notificada el 21 de noviembre de 2014, el foro primario dictó la *Sentencia Parcial* apelada. En síntesis, determinó que no existía una controversia de hecho que le impidiese concluir que el apelado fue despedido injustificadamente y le correspondía el pago de la mesada.

Inconforme con dicho resultado, el 3 de diciembre de 2014, Payless presentó una *Moción de Reconsideración y Solicitud de Determinaciones de Hechos Adicionales*. Mediante una *Resolución* dictada el 9 de diciembre de 2014 y notificada el 11 de diciembre de 2014, el TPI denegó la solicitud de reconsideración y solicitud de determinaciones de hechos instada por la apelante.

Insatisfecha con la anterior determinación, Payless instó el recurso de apelación de epígrafe y adujo que el TPI cometió cuatro (4) errores, a saber:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que un patrono está impedido de utilizar el criterio de eficiencia o capacidad de sus empleados a la hora de trasladarlos o retenerlos luego de un cierre parcial permanente.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el querellante-apelado no renunció a su empleo a pesar de que éste rechazó por escrito el único traslado viable que podía ofrecerle su patrono conforme al análisis de eficiencia realizado al amparo de la Ley Núm. 80.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al hacer determinaciones sobre la admisibilidad de documentos y dirimir asuntos de credibilidad, sin contar con el beneficio de una vista evidenciaria.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no reconsiderar su sentencia parcial para incluir determinaciones de hechos adicionales.

El 21 de enero de 2015, el apelado incoó un *Alegato de la Parte Apelada*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, y a la luz de los documentos que obran en autos y el trámite procesal antes expuesto, procedemos a exponer el derecho aplicable.

II.

A.

En Puerto Rico, existe una clara política pública protectora del empleo. Al tratarse de un asunto de tan alto interés público, el Estado, como parte de su política pública, aprobó la Ley Núm. 80, *supra*, en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de

incurrir en dicha práctica. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 D.P.R. 455, 468-469 (2010).

A tales efectos, la Ley Núm. 80, *supra*, le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 D.P.R. 92, 108 (2011). El despido en la relación obrero laboral se define como la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 907 n. 26 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001).

El patrono que decida despedir a un empleado, sin responder a una causa justificada para ello, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Este tipo de indemnización, la cual sustituye la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al obrero por habersele despojado de sus medios de subsistencia. También, la Ley Núm. 80, *supra*, contempla una indemnización progresiva que tiene doble objetivo: reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle ayuda en lo que consigue otro trabajo. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 D.P.R. 596, 622 (2009).

Por otro lado, a pesar de que la Ley Núm. 80, *supra*, no define explícitamente el término justa causa, esta, junto a la jurisprudencia

interpretativa, establece ciertas guías que delimitan el alcance de dicho término, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, a las págs. 380-381; *Jusino v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 571-574 (2001); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 D.P.R. 731, 737 (1988).

Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 expone una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa. 29 L.P.R.A. sec. 185b. En torno a este particular, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

[...]

(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 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 L.P.R.A. sec. 185b.

Ahora bien, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A. sec. 185, establece que si el despido del empleado se debió a cualquiera de

los incisos (d), (e), o (f) del Artículo anteriormente citado, habrá derecho a una indemnización, en ciertas circunstancias:

[E]n cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.

Como corolario de lo anterior, además de requerir justa causa para el despido de un empleado, la ley establece un requisito de antigüedad cuando se trata de causas que surjan bajo los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2, *supra*. En tales casos, el patrono tiene la obligación de retener en el empleo, con preferencia, a aquellos empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad en el empleo dentro de la clasificación ocupacional y que pueden ser desempeñados por ellos. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 586, 598-599 (2013).

Ahora bien, la ley también establece que se podrá utilizar el criterio de eficiencia o capacidad, tanto en el orden de los despidos como en la retención, siempre que exista una diferencia clara que lo

justifique. A tales efectos, la Ley Núm. 80 exceptúa al patrono en cuanto a seguir el orden de retención de empleados por antigüedad en aquellos casos en que, al compararse a los trabajadores, haya una diferencia clara o inconcusa en la eficiencia y capacidad entre unos y otros.¹ Véase, además, *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 D.P.R. 701, 735 n. 51 (2010).

Por otro lado, la Ley Núm. 80, *supra*, establece una presunción a favor del empleado al obligar al patrono a presentar, en un proceso judicial, aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Corresponde a los tribunales determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. Esto implica que la presunción que considera el despido como injustificado no cede a menos que ambas partes, empleado y patrono, dilucidan esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Sec. de Hacienda*, *supra*, a la pág. 656.

B.

Es norma reiterada que mediante el mecanismo de sentencia sumaria, regulada por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V R. 36, un tribunal puede disponer de un caso sin celebrar vista en su fondo. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 D.P.R. 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 D.P.R. 820, 847 (2010); *Ramos*

¹ 29 L.P.R.A. sec. 185c.

Pérez v. Univisión, 178 D.P.R. 200, 213 (2010). A tales efectos, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V R. 36.3(e), provee que para que proceda dictar sentencia sumaria es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surja que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y que, como cuestión de derecho, debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 D.P.R. 414, 430 (2013); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 D.P.R. 288, 299 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 214; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 D.P.R. 127, 137-138 (2006).

El propósito de la sentencia sumaria es aligerar la tramitación de los casos en forma justa, rápida y económica, permitiendo que se dicte sentencia cuando de los documentos surge que no existe disputa sobre un hecho esencial y solamente resta aplicar el derecho, por lo que resulta innecesario celebrar un juicio en su fondo. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 D.P.R. 113, 128 (2012); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra; *Quest Diagnostics v. Mun. San Juan*, 175 D.P.R. 994, 1003 (2009). Usada correctamente, la sentencia sumaria es un valioso mecanismo procesal para descongestionar los calendarios judiciales. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, supra; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra; *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 D.P.R. 615, 638 (2009).

En este contexto, le corresponde al tribunal analizar si existen o no controversias en cuanto a los hechos y resolver si en derecho procede emitir sentencia a favor de la parte que la solicita. No cabe duda que solamente procede dictar sentencia sumaria cuando surge claramente que el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, citando a *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 D.P.R. 714, 720-721 (1986). Ante la clara ausencia de certeza sobre todos los hechos materiales en controversia, no procede dictar sentencia sumaria. *Id.* El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, a las págs. 129-130, citando a *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 213.

Por su parte, le corresponde a la parte promovida rebatir dicha moción por vía de declaraciones juradas u otra documentación que apoye su posición, pues si bien el no hacerlo necesariamente no significa que ha de emitirse el dictamen sumario automáticamente en su contra, tal omisión lo pone en riesgo de que ello ocurra. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 215; *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 D.P.R. 369, 383-384 (2009). De acuerdo con la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V R. 36.3(c), cuando se presenta una moción de sentencia sumaria, la parte contraria no puede descansar solamente en las aseveraciones o negaciones

contenidas en sus alegaciones, sino que se encuentra obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente, ya que si no lo hace de esta forma, se dictará la sentencia sumaria en su contra, si así procede. Claro está, una parte no puede procurar “ingeniarse supuestos hechos materiales contrarios a un testimonio previo ofrecido bajo juramento, con el propósito de impedir que se dicte sentencia sumaria en su contra”. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, supra, a la pág. 32.

Asimismo, toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe hacerse de la manera más favorable a la parte que se opone a la misma. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, a la pág. 300, citando a *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, supra, a la pág. 721. No obstante, “cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, a la pág. 130, citando a *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 214.

Resulta menester precisar que “al dictar sentencia sumaria el tribunal deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material y esencial, o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los

documentos”. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 D.P.R. 133, 167 (2011), citando a *Vera v. Dr. Bravo*, 161 D.P.R. 308, 333 (2004); *López v. Miranda*, 166 D.P.R. 546, 562-563 (2005).

A tales efectos, el juzgador no está limitado por los hechos o documentos que se aduzcan en la solicitud, sino que debe considerar todos los documentos del expediente, sean o no parte de la solicitud de sentencia sumaria, de los cuales surjan admisiones hechas por las partes. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, citando a *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 D.P.R. 272, 280-281 (1990). En el caso de un foro apelativo, aunque “debe utilizar los mismos criterios que el Tribunal sentenciador al determinar si procede dictar sentencia sumaria, está limitado de dos maneras: sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhibits, deposiciones o affidávits que no fueron presentadas oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. El Tribunal Apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, a la pág. 129.

Ahora bien, en cuanto a la utilización de la sentencia sumaria “el sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de su día en corte, principio elemental del debido proceso de ley”. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, citando a *MGMT. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*,

152 D.P.R. 599, 611 (2000). No obstante, lo anterior no impide que se utilice el mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que contienen elementos subjetivos o de intención, como ocurre en un caso de discrimen, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria se desprende que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 D.P.R. 200, 219 (2010). Por esta razón, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha validado el uso de este mecanismo en casos de discrimen, cuando resulta clara la falta de controversia sobre los hechos materiales. *López v. Miranda*, 166 D.P.R. 546, 563 (2005).

De conformidad con la discusión doctrinal anteriormente esbozada, procedemos a resolver la controversia que nos ocupa.

III.

Como cuestión de umbral, discutiremos el tercer señalamiento de error aducido por Payless. En síntesis, Payless argumentó que incidió el foro apelado al hacer determinaciones sobre la admisibilidad de documentos y dirimir asuntos de credibilidad sin celebrar un juicio en su fondo. Le asiste la razón a la apelante en su planteamiento.

En la *Sentencia Parcial* apelada, el foro sentenciador expresó textualmente como sigue a continuación:

La parte querellada adujo en su Oposición que la razón para ofrecerle al querellante la tienda de Aguadilla Mall no fue caprichosa pues, argumentó fue como resultado de una evaluación de desempeño de los “Store Leaders” en Puerto Rico para los años 2009 al 2012. Según el patrono querellado, el “Store Leader” de la tienda de Aguadilla Mall, el Sr. Gilberto Casablanca, era quien alegadamente tenía una puntuación inferior a los demás Store Leaders, tomando en consideración la sumatoria de

su puntuación durante los años 2009-2012. Sostiene la querellada que, conforme a lo dispuesto por la Ley Núm. 80 y su Guía Interpretativa, luego de evaluar la eficiencia de los “Store Leaders” para los años 2009 al 2012, Payless escogió desplazar al menos eficiente, quien resultó ser el señor Casablanca, el “Store Leader” de la tienda del Aguadilla Mall. **No nos convence la argumentación de la parte querellada y nos parece pretextual.**

En este caso no se sometió evidencia que demuestre que al obviar el requisito de antigüedad el patrono hizo un análisis real y objetivo de todos los puestos en la misma clasificación ocupacional del querellante y que a base de ese estudio concluyó que existía una diferencia clara o inconcursa (sic) a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados. **La prueba sometida por el patrono querellado en apoyo a su solicitud es totalmente insuficiente para descargar el peso de la prueba de que había una diferencia clara e inconcursa (sic) de la eficiencia y/o (sic) capacidad entre los “Store Leaders”, para justificar el despido del querellante.** En apoyo a su posición el patrono querellado ofreció como evidencia un documento resumen compuesto de una Tabla de Resumen de Datos, sin la evidencia subyacente y la declaración jurada del Sr. Arthur Asseo Ortiz. En cuanto a la declaración jurada del señor Asseo, es preciso reiterar que nuestro Tribunal Supremo ha establecido que para derrotar una moción de sentencia sumaria, sustentada con prueba documental y declaraciones juradas, no se puede descansar en meras alegaciones. [...] **Ninguno de los documentos anejados por Payless en apoyo a su posición establece que la querellada hizo un análisis real y objetivo de todos los puestos en la misma clasificación ocupacional del querellante. La tabla propuesta no está apoyada en evidencia y datos que la sustenten.**

[...]

De la evidencia presentada por la parte querellada no surge con claridad y de forma inconcursa (sic) o conclusiva que había una diferencia clara entre la capacidad del señor Casablanca de Aguadilla vis a vis los otros empleados que ocupaban su misma clasificación ocupacional. Atendida la evidencia ante nuestra consideración este Tribunal concluye que el patrono querellado no probó una diferencia clara a favor de la eficiencia o capacidad de los empleados comparados, por lo que venía obligado a

utilizar el criterio de antigüedad en la retención de empleados.² (Énfasis suplido, subrayado en el original).

De lo anterior se desprende con meridiana claridad que el foro primario realizó determinaciones de credibilidad sin celebrar un juicio en su fondo. De acuerdo al marco jurídico previamente enunciado, el mecanismo de la sentencia sumaria no está disponible para dirimir controversias de credibilidad o que contienen elementos de intención. A su vez, no pasa por desapercibido que el TPI no le reconoció credibilidad al documento que produjo Payless durante el descubrimiento de prueba para determinar la eficiencia de los empleados. Sin embargo, le confirió credibilidad a otro documento también producido por Payless que indicaba los años de trabajo de los “Store Managers” y que presentó el apelado. Es decir, el TPI determinó que los documentos provistos por el patrono resultan “totalmente insuficientes” para determinar la eficiencia de los “Store Leaders”, pero son suficientes para determinar el orden de antigüedad de dichos empleados cuando los presentó el apelado en apoyo a su solicitud de sentencia sumaria. Por cierto, el documento para determinar la antigüedad de los “Store Managers” tampoco estaba acompañado de “evidencia subyacente” del método “real y objetivo” que realizó el patrono para determinar los años de servicio; determinación que realizó el TPI como justificación para concluir que el patrono no demostró **sumariamente** con evidencia documental suficiente que en el caso de autos regía el criterio de eficiencia.

² Véase, *Sentencia Parcial*, Apéndice del recurso de apelación, págs. 158-160.

Coincidimos con el TPI en cuanto a que un patrono está en la obligación de probar su justificación de utilizar el criterio de eficiencia de un trabajador como criterio rector para determinar el orden de retención o despido. No obstante, si de la documentación provista por las partes no se desprende dicha justificación, no procede que se dicte sentencia mediante el mecanismo sumario. Al celebrar un juicio en su fondo, el foro primario estará en mejor posición para aquilatar la prueba documental y testifical desfilada y podrá llegar a la conclusión de cual criterio, eficiencia o antigüedad, debe aplicarse en el caso de autos.

A tenor con la norma jurídica antes expuesta, cuando el TPI deniega o acoge una solicitud de sentencia sumaria nuestra intervención, como foro apelativo, está limitada a determinar si procedía resolver por la vía sumaria la controversia suscitada entre las partes. Aunque el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto sumariamente de casos de naturaleza laboral, entendemos que en el caso de autos la sentencia sumaria no era el mecanismo procesal adecuado para disponer de la causa de epígrafe. El proceso de formar conciencia judicial exige la comprobación de cualquier aseveración mediante prueba documental o testifical. Si para ello es necesario que el tribunal compruebe la necesidad de cualquier alegación o hacer una investigación sobre un asunto, deberá celebrar las vistas que entienda necesarias. Véase, *Hernández v. Espinosa*, 145 D.P.R. 248, 272 (1998); *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 D.P.R. 563, 577-578 (1997).

En conclusión, cónsono con los principios de derecho aplicables y luego de realizar un análisis detallado de las constancias de autos, concluimos que el TPI actuó de manera desacertada al disponer sumariamente de esta parte del litigio a favor del apelado. Por lo tanto, resolvemos que procede revocar la *Sentencia Sumaria Parcial* en la cual se dilucidó por la vía sumaria la reclamación de despido injustificado. Resuelto lo anterior, no es necesario discutir los señalamientos de error restantes. Por último, recalamos que en esta etapa procesal del litigio de autos, resulta improcedente emitir comentarios relacionados a los méritos de las contenciones de las partes litigantes. Ello procede únicamente una vez desfilada la prueba en el juicio y culminada la evaluación correspondiente por el foro *a quo* mediante el dictamen que en su día emita.

IV.

Por las razones anteriormente esbozadas, se revoca la *Sentencia Sumaria* apelada. En consecuencia, se devuelve el caso al TPI para la continuación de los procedimientos conforme a lo aquí resuelto. La Juez García García concurre con el resultado sin opinión escrita.

Así lo acordó y ordena el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones