

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE AGUADILLA, ARECIBO
Panel XI**

**CELSO LUIS PI
COLÓN
Apelado**

V.

**SUCESIÓN J.
SERRALLES
SECOND, INC.
Apelante**

KLAN201601441

APELACIÓN
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Ponce
Caso Núm:
J PE2015-0410

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Jueza Vicenty Nazario y el Juez Rivera Torres.

Vicenty Nazario, Jueza Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico a 28 de abril de 2017.

La Sucesión J. Serrallés Second, Inc., presentó un recurso de apelación ante este foro en el que nos solicitó que revisemos y revoquemos la sentencia notificada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce (TPI), el 27 de septiembre de 2016. En ella, el TPI declaró con lugar la demanda por despido injustificado presentada por el señor Celso Pi Colón y concedió el pago de una indemnización y honorarios de abogado. Determinó el TPI que el patrono debió dar estricto cumplimiento a la retención de empleado por orden de antigüedad.

Luego de examinar detenidamente la transcripción de la prueba oral, las alegaciones de ambas partes y el derecho aplicable, determinamos revocar el dictamen aquí apelado.

I

Los hechos pertinentes para resolver la controversia ante este foro judicial son los siguientes.

El 24 de junio de 2015, el señor Celso Pi Colón (en adelante, Pi Colón o parte apelada) presentó una querrela sobre

despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 1976¹ (Ley Núm. 80) bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. En síntesis, el señor Pi Colón alegó que trabajó para la Sucesión Serrallés Second, Inc. (Serrallés o parte apelante) desde el año 1998 hasta el 5 de junio de 2015 cuando fue despedido ilegal e injustificadamente. Solicitó el pago de una cantidad no menor de \$24,633.60 más el pago de las vacaciones acumuladas y no pagadas, y el pago de cualquier beneficio adicional. Oportunamente, Serrallés contestó la querrela. Negó algunos hechos, admitió otros y entre sus defensas afirmativas señaló que el despido del señor Pi Colón fue uno justificado y obedeció al cierre de la Finca Boca Chica, lugar donde trabajaba el aquí apelado.

Celebrado el descubrimiento de prueba, Serrallés presentó una moción de sentencia sumaria. Alegó que no existían hechos en controversia que le impidiesen al foro de instancia determinar que el despido del señor Pi Colón fue uno justificado. Enumeró los siguientes hechos como no controvertidos:²

5.1 Serrallés es una corporación autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas en Juana Díaz, Puerto Rico y que operaba dos (2) fincas dedicadas al quehacer agrícola. Véase la Declaración Jurada del Sr. José Ortiz, Anejo 3, pág. 5 del apéndice.

5.2 El Querellante trabajó como empleado de la Finca Boca Chica en funciones de mantenimiento general en la empacadora de mangó. Al momento del cierre de la Finca, el Querellante conducía un montacargas. Véase Declaración Jurada del Sr. José Ortiz, Anejo 3 Pág. 5.

5.3 Desde marzo de 2014 Serrallés comenzó un proceso de negociación con Monsanto, para la venta de ciertos terrenos que Monsanto interesaba

¹ 29 LPRa sec.185a et. seq.

² La Moción de Sentencia Sumaria carece del acápite 5.4, razón por la que tampoco se incluyó en la información transcrita adelante. Nótese que la mención que se hace a los anejos corresponde al orden de los documentos en la moción de sentencia sumaria y no en el apéndice del recurso de apelación. En éste último el mencionado documento y sus anejos ubican en las páginas 17-95.

para su negocio agrícola. Véase Declaración Jurada del Sr. José Ortiz, Anejo 3 Pág. 5.

5.5 El 1 de mayo de 2014 Serrallés y Monsanto firmaron un acuerdo intitulado "*Letter of Intent/ Term Sheet*" ("Carta de Intención"), mediante el cual las partes expresaban los términos de compra de la finca conocida como Boca Chica.

5.6 De conformidad con la Carta de Intención, Serrallés y Monsanto continuaron las negociaciones y en octubre de 2014 se firmó un documento de opción de compra intitulado "*Options to Purchase Real Property in Juana Díaz, Puerto Rico*" que definía las obligaciones y deberes de las partes para la compra de la finca Boca Chica. Véase el "*Options to Purchase Real Property in Juana Díaz, Puerto Rico*", Anejo 4, pág. 8 del Apéndice".

5.7 Consistentes con la eventual venta de la finca Boca Chica, noventa (90) empleados en todas las clasificaciones fueron despedidos antes de la venta de las fincas. Sólo se retuvo un grupo mínimo de empleados para poner en condiciones la finca para la venta. Estos empleados también fueron despedidos eventualmente. Véase la Declaración Jurada del Sr. José Ortiz, Anejo 3, pág. 5 del Apéndice.

5.8 El día 27 de mayo de 2015 se firmó el contrato de compraventa de la finca Boca Chica y así terminó el proceso de venta. Véase la copia de la Escritura Número 7 del 27 de mayo de 2015 de la Notario Vionnete Benítez Quiñones que se acompaña como Anejo 5, pág. 43.

5.9 De hecho, la venta de la finca se retrasó unos meses dado que se esperaba por permisos a ser expedidos por el Departamento de Recursos Naturales. Véase el documento intitulado Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados Franquicia para el Uso y Aprovechamiento de las Aguas de Puerto Rico, fechado 27 de marzo de 2015, Anejo 6, pág. 64 del Apéndice.

5.10 Monsanto utiliza los predios donde ubica la Finca Boca Chica para fines distintos a los quehaceres que se realizaban en ésta. Monsanto no es un patrono sucesor ni hubo un traspaso de negocio en marcha. Véase "*Letter of Intent/Term Sheet*", fechado 1 de mayo de 2014, Anejo 7, pág. 67 del Apéndice.

5.11 Prácticamente la totalidad de las faenas agrícolas en la Finca Boca Chica terminaron en enero de 2015 ya que la Finca cesó de empacar y vender mangó. Véase la Declaración Jurada del Sr. José Ortiz, Anejo 3, pág. 6 del Apéndice.

5.12 A partir de la fecha de otorgamiento del contrato de compraventa y el momento del despido del Querellante, únicamente quedaban trabajando un puñado de los empleados cuyas tareas eran diferentes a las del querellante.

5.13 Los despidos de los empleados de la Finca Boca Chica se realizaron por fases y observando el criterio de necesidad y antigüedad por clasificación ocupacional. Por ello, se atendió a las clasificaciones ocupacionales de los empleados al momento de realizar los despidos. Véase la Declaración Jurada del Sr. José Ortiz, Anejo 3, pág. 7 del Apéndice.

5.14 Al 4 de junio de 2015, fecha en que el Querellante fue despedido, solo quedaban trabajando en la Finca Boca Chica, Miguel Santiago Rodríguez, chofer, custodio de propiedades, pozos y operador de sistemas de riego; el Sr. Juan L. Meléndez Cintrón, mecánico y Jaime Hernández, supervisor exento. Nótese que el querellante no tenía conocimientos para bregar con los pozos y operar los sistemas de riego, ni tenía conocimientos en mecánica. De hecho, el querellante no sabe leer, no sabe escribir, ni tampoco puede comunicar con claridad sus pensamientos. De igual manera, el querellante no pertenecía a clasificación ocupacional de supervisor. El Querellante fue despedido por razón de no haber trabajo para él. Véase la Declaración Jurada del Sr. José Ortiz, Anejo 3, pág. 7 del Apéndice.

5.15 Dichos empleados retenidos a la fecha del despido del Querellante pertenecían a otras clasificaciones ocupacionales y poseían destrezas que el Querellante carecía. Véase la Declaración Jurada del Sr. José Ortiz, Anejo 3, pág. 7 del Apéndice.

Acompañó la moción de sentencia sumaria con los siguientes documentos: declaración jurada del Sr. José Ortiz Zayas, presidente de la parte apelante, el documento titulado "*Options to Purchase Real Property in Juana Díaz, Puerto Rico*", la escritura número 7 de Compraventa ("*Deed of purchase and sale*")

de 27 de mayo de 2015 ante la notario Vionette Benítez, documento sobre Franquicia para el Uso y Aprovechamiento de las aguas de Puerto Rico emitido por la Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados del Departamento de Recursos Naturales; y el documento "*Letter of Intent/Term Sheet*".

El señor Pi Colón presentó *Oposición a la sentencia sumaria*. Enumeró el acápite de la sentencia sumaria sobre el cual no existía controversia, las alegaciones que no podía aceptar o negar pues no estaban bajo su conocimiento y especificó aquellos hechos sobre los que sí existía controversia. Adujo que Serrallés no cumplió estrictamente con el Art. 3 de la Ley Núm. 80, pues despidió al señor Pi Colón y dejó laborando a empleados de menor antigüedad que tenían su misma clasificación ocupacional como fue el caso del señor Miguel Santiago Rodríguez. Además, alertó que para la fecha del despido los empleados compartían las mismas funciones. Especificó que existía controversia con los acápites 5.2, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14 y 5.15 de la solicitud de sentencia sumaria y que prueba de ello era la declaración jurada del señor Pi Colón. Acompañó su oposición con una declaración jurada en la que atestó que realizaba las mismas labores que el señor Miguel Santiago Rodríguez y que ello presentaba una controversia de credibilidad que no podía resolverse por la vía sumaria.

Serrallés replicó la oposición a sentencia sumaria. Indicó que las alegaciones del señor Pi Colón no controvirtieron ninguno de los hechos de la solicitud de sentencia sumaria. Asimismo alegó que la declaración jurada que acompañaba la oposición a sentencia sumaria es contraria a lo expresado por el señor Pi Colón en la deposición que se le tomó a este durante el descubrimiento de prueba. Por ello, aseveró que al no haberse

controvertido los hechos expuestos en la sentencia sumaria y la misma ser conforme a derecho procedía se declarara la misma ha lugar.

Debido a la solicitud de sentencia sumaria, su oposición y a que la parte aquí apelada solicitó que se tomara en consideración la declaración jurada ofrecida por el señor Miguel Santiago Rodríguez, quien hasta ese momento no era parte en el pleito y que sus expresiones tendían a variar lo declarado por el señor Pi Colón durante la deposición, el TPI celebró vista argumentativa y emitió *Minuta Resolución*.

El foro primario determinó que no existe controversia real sobre los hechos expresados en los acápites 5.1, 5.2, 5.3, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11 y 5.12 de la solicitud de sentencia sumaria. En cuanto al 5.14 concluyó que no existe controversia respecto a la siguiente aseveración: “al 4 de junio de 2015, fecha en que el querellante fue despedido solo quedaban trabajando en la Finca Boca Chica, **Miguel Santiago Rodríguez, chofer, custodio de propiedades, pozo y operador de sistema de riego; el Sr. Juan Meléndez Cintrón, mecánico y Jaime Hernández, supervisor exento**”. Por ello, expresó que estos se consideraran probados para todas las etapas del pleito.

Indicó que el resto del párrafo 5.14, el que no fue citado, fue controvertido por el señor Pi Colón. Así como los hechos identificados con el 5.13 y 5.15.

Tras los trámites de rigor, el 9 de septiembre de 2016 se celebró el juicio en su fondo. Serrallés presentó el testimonio del presidente de la corporación, el señor José Agustín Ortiz Zayas, mientras que el señor Pi Colón utilizó como testigo al señor Miguel Santiago Rodríguez Ríos, quien también fue empleado de

Serrallés y permaneció en la empresa tras el despido del aquí apelado.³

Examinados ambos testimonios junto con el resto de la prueba el TPI emitió su sentencia en la que declaró con lugar la querrela presentada por el señor Pi Colón y ordenó que se le indemnizara a este con \$24,633.60 más \$6,158.40 por concepto de honorarios de abogado. Determinó el TPI que conforme con la venta de la Finca Boca Chica a Monsanto, Serrallés despidió a varios empleados, pero retuvieron a algunos otros con el fin de completar el proceso de entrega da la finca, entre ellos, Juan Meléndez Cintrón, Jaime Hernández, Miguel Santiago Rodríguez y el señor Pi Colón.⁴ La última cosecha de mangó en la finca fue en el mes de septiembre de 2014, por lo que cuando se despidió a Pi Colón ya no se realizaban trabajos en el área de empaque de mangó. Además, que desde febrero de 2015 los empleados que se quedaron laborando en la Finca Boca Chica realizaban labores similares.⁵ Expresó que cuando culminó el último cosecho las labores realizadas por el señor Miguel Santiago Rodríguez cambiaron completamente, ya que no se estaban atendiendo los pozos, ni el sistema de riego. Tampoco realizaba la labor de chofer, pues no había necesidad de transportar empleados.⁶

Añadió que desde cuatro meses antes al despido del señor Pi Colón, Serrallés había abandonado las clasificaciones ocupacionales de los empleados retenidos y estos pasaron a realizar las labores necesarias para la entrega de la finca.⁷ Especificó que los empleados dedicados a desmontar los equipos

³ El testimonio del señor Santiago Rodríguez no se incluyó en la transcripción de la prueba oral estipulada presentada ante este tribunal revisor. No obstante, en su alegato, el apelado señaló que los detalles del testimonio del señor Santiago surgen de la sentencia apelada.

⁴ Véase determinación de hechos número 9 de la sentencia apelada.

⁵ Determinaciones de hechos 11 y 12 de la sentencia apelada.

⁶ Determinación de hechos núm. 13 de la sentencia apelada.

⁷ Determinación de hechos núm. 14 de la sentencia apelada.

para la entrega de la finca estaban ocupando la misma clasificación ocupacional.⁸ Resaltó que para la fecha de terminación de empleo del señor Pi Colón, Serrallés evaluó las tareas que los empleados realizaban antes y no la verdadera clasificación ocupacional que los empleados pasaron a ocupar.⁹ El foro de instancia especificó que Serrallés no aplicó el principio rector de cesantía por antigüedad dentro de la nueva clasificación ocupacional que los empleados estaban ocupando, ya que todos ejecutaban una labor común para lograr la entrega de la finca.¹⁰ Además, que no había la necesidad de evaluar la retención de empleados de acuerdo a eficiencia o capacidad, por la naturaleza de las labores que en ese momento realizaban.¹¹ Al momento del despido del señor Pi Colón, Serrallés mantuvo trabajando al señor Miguel Santiago Rodríguez quien tenía menor antigüedad que el aquí apelado.¹²

Justipreciado lo anterior con el derecho aplicable el TPI concluyó que desde septiembre de 2014, última cosecha de mangó, las labores de los 4 empleados que quedaban trabajando en la finca Bocha Chica se habían fusionado y que todos se encargaban de desmontar los equipo y preparar todo para la entrega de la finca a Monsanto. Detalló que lo anterior surge del testimonio del señor Miguel Santiago Rodríguez, quien le mereció entera credibilidad por su *demeanor* y porque lo relatado por éste fue compatible con los hechos que se tuvieron que dar ante la venta de la finca.¹³ Mientras que catalogó como no creíble el testimonio del señor Ortiz Zayas en cuanto a que a la fecha de terminación de empleo del querellante existían diferentes

⁸ Determinación de hechos núm. 15 de la sentencia apelada.

⁹ Determinación de hechos núm. 16 de la sentencia apelada.

¹⁰ Determinación de hechos núm. 18 de la sentencia apelada.

¹¹ Véase determinación de hechos núm. 19 de la sentencia apelada.

¹² Determinación de hechos número 17 de la sentencia apelada.

¹³ La transcripción de la prueba oral estipulada presentada ante este foro revisor únicamente contiene el testimonio brindado por el señor nos percatamos que en la misma

clasificaciones ocupacionales entre los cuatro empleados retenidos quienes culminado el proceso de cosecha pasaron a ser empleados de servicio manual y ocuparse en desmontar las facilidades. Detalló el TPI que lo anterior se desprende inclusive de la prueba presentada por Serrallés quien aceptó desde que solicitó la resolución sumaria que las labores agrícolas habían finalizado en enero de 2015.

Expresó el TPI que el proceso de venta de la finca inevitablemente conllevaría que las clasificaciones ocupacionales desaparecieran, cambiaran o se fusionaran. Por ello, Serrallés debía examinar con detenimiento las labores rutinarias que pasaron a efectuar los empleados retenidos y evitar, como en este caso, que se despidiera a empleados sin cumplir con el principio de antigüedad. Razonó el TPI que los señores Santiago Pérez y Pi Colón llevaban meses realizando las mismas tareas, pero que Pi Colón llevaba más tiempo laborando en la empresa, por lo que al no haberse aplicado el principio de antigüedad el despido fue uno injustificado.

Inconforme con la sentencia emitida, oportunamente, Serrallés presentó el recurso de apelación que aquí atendemos.

Señaló que:

1. Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar no ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelante.
2. Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar no ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelante, a pesar de que el apelado no controvertió los hechos esenciales y pertinentes esbozados por la apelante en la moción de sentencia sumaria.
3. Erró el Tribunal de Primera Instancia al considerar hechos contenidos en un "*sham affidavit*".
4. Erró el Tribunal de Primera Instancia pues las determinaciones de hecho consignadas en la sentencia apelada son contrarias a los hechos que dicho foro encontró probados en una *Minuta-resolución*.

5. Erró el Tribunal de Primera Instancia pues el efecto de la sentencia es la validación de la doctrina del *bumping*, rechazada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *SLG Zapata-Rivera v. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

6. Erró el Tribunal de Primera Instancia en la apreciación de la prueba, pues de la prueba desfilada en el juicio se desprendió que el despido del querellante se debió al cierre total y permanente de la finca para la que trabajaba el apelado y que la apelante observó la antigüedad del apelado dentro de su clasificación ocupacional previo a su despido.

7. En la alternativa, el apelado carecía de los conocimientos, las destrezas y la experiencia necesarias para poder llevar a cabo las funciones que tenían que realizarse para el traspaso de la finca a Monsanto.

Serrallés solicitó autorización para presentar la transcripción de la prueba oral. También informó que había remitido moción al TPI solicitando orden para la regrabación del juicio. Concedimos término para la presentación de la transcripción de la prueba oral estipulada así como para la presentación del alegato suplementario por parte de Serrallés y el alegato del señor Pi Colón. Mediante moción presentada el 3 de enero de 2017, la parte apelante informó al TPI que el apelado, mediante correo electrónico había estipulado la transcripción de la prueba oral, por lo que se anejaba la misma a la moción. Ambas partes presentaron sus alegatos, por lo que dimos por perfeccionado el recurso para su resolución.

A continuación exponemos el derecho aplicable para resolver las controversias presentadas ante este foro revisor.

II

A. La sentencia sumaria

El propósito de las Reglas de Procedimiento Civil es proveerle a las partes que acuden a un tribunal una “solución justa, rápida y económica de todo procedimiento”. 32 LPRA Ap. V (2010). El mecanismo procesal de la sentencia sumaria cumple con dicho

propósito, pues brinda la oportunidad a una de las partes para que, realizado un descubrimiento de prueba, puede demostrar que no existe ninguna controversia sustancial de hechos que deba ser dirimida en un juicio en su fondo, por lo que el tribunal estaría en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias jurídicas planteadas ante sí. Véase, *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, Op. de 15 de junio de 2016, 2016 TSPR 121, a la pág. 17, 195 DPR __ (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 225 (2015).

Extensa jurisprudencia establece y señala los criterios que deben cumplirse para recurrir con éxito y pleno sentido de justicia a esa forma de adjudicación abreviada.¹⁴ La Regla 36 de Procedimiento Civil, establece que el promovente debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en cualquier evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. “Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable”. José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. J.T.S. 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que genera el litigio tiene que ser real, no especulativa o abstracta. Es decir, tiene que ser de naturaleza tal que “permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, *supra*, págs. 213-214.

Procede que se dicte una sentencia sumaria únicamente cuando surge diáfananamente que el promovido por la solicitud no

¹⁴ Véase *Meléndez v. M. Cuevas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 DPR 308, 331-332 (2004); *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 911 (1994).

puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos y que el tribunal tiene a su disposición toda la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. Debe tratarse de una duda que permita concluir que existe una verdadera y sustancial controversia sobre hechos relevantes y pertinentes. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 110; *Nieves Díaz v. González Massas, supra*, pág. 848; *Ramos Pérez v. Univisión de P.R., supra*, pág. 213-214; *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 625 (2005).

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., supra*, págs. 913-914; *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 727 (1994).

Ante una moción de sentencia sumaria, los jueces deben determinar primero cuáles son los hechos presentes, es decir, en qué conducta incurrieron las partes involucradas y las circunstancias que rodearon esas actuaciones. Esos hechos, a su vez, deben ser interpretados por el juez para determinar si son esenciales y pertinentes, y si se encuentran controvertidos. De encontrarse presente algún hecho material en controversia no podrá utilizarse el mecanismo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Por el contrario, de no existir tal controversia de hecho, el tribunal deberá dictar sentencia a favor del promovente de la solicitud de sentencia sumaria si el derecho le favorece a este último.

Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra, págs. 226-227.

Es por ello que la jurisprudencia citada resuelve que el promovente tiene que establecer su derecho con claridad. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 2016 TSPR 121, pág. 18; *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 110. De

existir dudas sobre la existencia de una controversia de hechos, estas deben resolverse en contra del promovente, ya que este mecanismo procesal no permite que el tribunal dirima cuestiones de credibilidad. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 610 (2000); *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 DPR 272, 279-280 (1990); *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714, 720 (1986).

La parte promovida por una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar meramente en las afirmaciones contenidas en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. Por el contrario, está obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo hizo la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c); *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 2016 TSPR 121, pág. 18; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR, pág. 848. Es decir, la parte promovida no puede cruzarse de brazos, pues deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. Debe tenerse presente que las declaraciones juradas que no contengan hechos específicos que las apoyen no tienen valor probatorio para demostrar lo que en ellas se concluye. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, *supra*, págs. 215-216; *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, *supra*, pág. 721; *Luán Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000).

En todo caso, la doctrina establece que los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria deben verse en la forma más favorable a la parte que se opone a la moción, concediéndole el beneficio de toda inferencia que razonablemente pueda derivarse de ellos. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, *supra*, pág. 720. Incluso, el Tribunal Supremo ha establecido que el mero hecho de que la parte promovida no presente evidencia que contradiga la presentada por la parte promovente, no implica

necesariamente que proceda la sentencia sumaria. *Vera Morales v. Bravo Colón*, supra, págs. 331-332; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra, págs. 912-913.

En fin, el tribunal dictará sentencia sumariamente si de los documentos presentados se demuestra que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho procede la petición del promovente. Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que existe entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 LPR Ap. V, R. 36.3(e). Es meritorio decir que los foros de primera instancia deben actuar con prudencia y mesura en el uso de la sentencia sumaria y en tales casos deben ejercer su discreción de manera responsable e informada.

La Regla 36 de Procedimiento Civil también exige unos requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a esta. Si el promovente de la moción no cumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su solicitud. Por el contrario, en el caso de que quien incumpla con los requisitos de forma sea la parte opositora, el tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente si así procediera en Derecho. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR, pág. 111; *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, págs. 432-433.

En nuestra revisión como foro apelativo, debemos cotejar que tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición presentada cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil. 32 LPR Ap. V, R. 36. Además de los requisitos de forma, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció el estándar de revisión que debe utilizar este foro

intermedio al evaluar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria.

Primeramente, como foro apelativo, utilizamos los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar sumariamente una sentencia. En esta tarea solo consideramos los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia y determinamos si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde únicamente al foro de primera instancia en el ejercicio de su sana discreción. *Vera v. Dr. Bravo, supra*, pág. 334. La revisión de este Tribunal, pues, es una *de novo*, en la que examinamos el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 118. Además, 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*. Nuestro más alto foro también expresó sobre esta tarea revisora que:

[E]n el caso de revisión de una sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación se puede hacer en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia. *Id.* (Énfasis suplido).

Finalmente, debemos examinar si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a las controversias planteadas que requieren adjudicación. *Id.*, pág. 119.

B. La doctrina del “sham affidavit”

En la opinión emitida en el caso *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, el Tribunal Supremo adoptó la doctrina de jurisdicción federal¹⁵ conocida como el “*sham affidavit doctrine*”.

Esta doctrina consiste en evitar que una parte intente suscitar una controversia de hechos materiales en respuesta a una solicitud de sentencia sumaria valiéndose de un testimonio reciente que resulta contrario a una declaración bajo juramento emitida anteriormente, sin proveer una explicación para la contradicción entre ambas declaraciones. El propósito de la declaración posterior es dar una versión simulada, ficticia o falsa de hechos medulares con el propósito específico de impedir que se dicte sentencia sumaria en su contra, por ello es conocida como el “*sham affidavit doctrine*”.

En la opinión de *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, se atendió la doctrina en la modalidad de omisión. En dicho caso durante la deposición el demandante omitió en sus respuestas hechos materiales y esenciales a su causa de acción y los reveló por primera vez para oponerse a una moción de sentencia sumaria. Sobre el particular, el Tribunal Supremo indicó que en el proceso de disponer de una solicitud de sentencia sumaria el juzgador no podrá tomar en consideración una declaración jurada suscrita por la parte adversa si su contenido es claramente incompatible con una versión de los hechos dada anteriormente y el exponente no aclara, a satisfacción del tribunal, la discrepancia entre las dos (2) posiciones. “Dicho de otro modo, se rechazará una declaración subsiguiente si la

¹⁵ La doctrina del “*sham affidavit*” se remonta a la decisión del Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos para el Segundo Circuito en *Perma Research & Dev. Co. v. Singer Co.*, 410 F.2d 572 (2do Cir. 1969). Tras esta decisión del Segundo Circuito, todos los circuitos federales han considerado la aplicación de la doctrina y la han adoptado en alguna forma. Recientemente, el Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos para el Sexto Circuito, en *McClain v. Mason County, Ky.*, 618 Fed. Appx. 262, 266 (6to Cir. 2015), resumió los aspectos más importantes de la doctrina.

inconsistencia entre las dos declaraciones resulta patente y no se ofrece una explicación adecuada para la nueva versión.” *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 440. “Esta doctrina incide directamente en el procedimiento de sentencia sumaria según provisto en el ordenamiento procesal. Permitir a una parte utilizar un subterfugio para retractarse de su testimonio bajo juramento, con el único propósito de evitar que se dicte sentencia sumaria, resulta contrario al objetivo que persigue la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*.” *Id*, pág. 441. “Habida cuenta de la importancia que reviste la utilización del procedimiento de sentencia sumaria en nuestro sistema judicial, juzgamos conveniente aplicar estos principios en aquellas situaciones en que una parte procura 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.” *Id*, pág. 442.

Tal determinación fue reiterada en la opinión emitida en el caso de *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, *supra*, donde también se discutió la doctrina de *sham affidavit* en la modalidad de contradicción.

Esta aplica cuando: (1) una parte ha sido examinada mediante preguntas precisas y libres de ambigüedad y ha respondido en detalle durante una deposición o ha prestado previamente una declaración clara e inequívoca bajo juramento; (2) al momento de oponerse a la solicitud de sentencia sumaria esa parte presenta una declaración posterior cuyo contenido es claramente incompatible con la versión ofrecida; (3) la incompatibilidad entre las dos declaraciones resulta evidente, manifiesta o patente, y no se trata de meras discrepancias de poca transcendencia o errores de buena fe; (4) no se ofrece explicación adecuada para la nueva versión, y (5) la declaración posterior no responde al descubrimiento de nueva evidencia, la cual a pesar de una diligencia razonable, no pudo descubrirse o no estuvo disponible al momento en que se prestó la declaración previa incompatible. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, págs. 440-442; *McClain v.*

Mason County, Ky., 618 Fed. Appx. 262, 266 (6to Cir.2015)

En cuanto a los últimos requisitos el Tribunal Supremo expresó que las explicaciones deben brindarse al momento en que se emite la nueva declaración jurada contradictoria y las mismas deben ser certeras y libre de ambigüedades o planteamientos estereotipados. Id. Debemos recordar que se pretende rectificar una declaración previa también brindada bajo juramento, por lo que las nuevas declaraciones no deben ser vagas. Es la oportunidad del declarante de demostrar que sus declaraciones incompatibles no son simuladas. Véase *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, págs., 222-223.

C. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80)

La Ley Núm. 80 fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. Fue promulgada, además, con el fin de desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorgarle a los trabajadores remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. *Exposición de Motivos de la Ley núm. 80, supra; Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, 189 DPR 586, 596 (2013); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra; Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368 (2011)*. En vista de su propósito reparador, la Ley Núm. 80 debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Jusino et al., v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001)*.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece las circunstancias que constituyen justa causa para el despido tanto por actuaciones del empleado como por circunstancias atribuibles al patrono. En lo pertinente, el inciso (d) dispone que se entenderá

como justificado aquel despido que corresponda como parte de un cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. 29 LPRA sec. 185b(d). No obstante, el mismo articulado indica que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *Id.*

De otra parte, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 establece un orden de retención de empleados en los casos en los que algunos sean despedidos bajo cualquiera de las causales permitidas por el ordenamiento legal. El patrono deberá retener a aquellos empleados que tengan mayor antigüedad en la clasificación ocupacional en la que se efectuarán los despidos, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menor antigüedad. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR, pág. 599. Al respecto, el Artículo 3 establece:

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta ley, **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 inconclusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.

...

29 LPRA sec. 185c. (Énfasis suplido).

Asimismo, en cuanto a la determinación de la antigüedad en el empleo, criterio rector para la retención y el reemplazo, esta debe computarse desde que el empleado de forma ininterrumpida “comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento del empleado entre distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa”. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra*, pág. 601. Esta normativa fue reiterada en la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, de 30 de junio de 2014 (Guía Revisada de 2014) que, en lo pertinente, establece:

A. Retención

En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, **el patrono estará obligado a retener con preferencia en tales clasificaciones, a los empleados de más antigüedad en la empresa. Esto siempre que subsista puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por estos.** A tal fin se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.

Guía Revisada de 2014, pág. 52. (Énfasis suplido).

Es importante señalar que el orden de retención de empleados por antigüedad se realiza a base de la clasificación ocupacional de los empleados. Es decir, está prohibido que al despedir empleados el patrono incurra en desplazamientos de empleados entre clasificaciones ocupacionales diferentes (lo que en inglés se conoce como “*bumping*”). *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra*, pág. 599. Por lo tanto, no se pueden combinar todos los puestos a la vez, “sino que se toma la antigüedad dentro de cada puesto o unidad apropiada”. Charles Zeno Santiago y Víctor Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Publicaciones JTS, Tomo 1, pág. 132. En el caso en que el patrono

interese retener a un empleado de menor antigüedad, basado en criterios de eficiencia, deberá evidenciarlo. *Id.*

Ahora bien, la determinación de la clasificación ocupacional en la que se desempeña el empleado destituido trasciende el mero nombre o número del puesto o la unidad de trabajo donde ejercía sus funciones. Ante la dificultad que en ciertas situaciones puede conllevar este análisis, nuestro ordenamiento jurídico se orienta por la norma expuesta en la edición de 30 de mayo de 1976 de la Guía Revisada, que enumeró los factores a considerar. Estos son: (1) las funciones y deberes del puesto; (2) Los requisitos para ocupar la plaza, incluyendo los conocimientos y destrezas necesarias, así como la preparación académica; (3) la forma de compensación; y (4) la forma en que se realiza el trabajo. Véase, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, pág. 371, n. 12.

La función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña el empleado, constituye una prerrogativa gerencial que de ordinario debe merecer gran deferencia a los tribunales. Estos solo deben alterar la determinación original del patrono cuando resulta obvio que sostener la misma conllevará un fracaso de la justicia. Véase, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, pág. 364, que cita la Guía Revisada de 1996, pág. 39.

D. Apreciación de la prueba

En repetidas ocasiones el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que el más poderoso instrumento reservado a los jueces en su misión de hacer justicia es la discreción; que consiste en el poder que tiene un tribunal para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción. *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005); *Rodríguez v. Pérez*, 161 DPR 637, 661 (2004); *Torres v. Junta Ingenieros*, 161 DPR 697, 715 (2004); *Ramírez v. Policía de P.R.*, 158 DPR 320, 340 (2002); *Bco. Popular de P.R. v. Mun. de Aguadilla*, 144 DPR 651, 657-658, (1997); *Pueblo v. Ortega Santiago*, 125 DPR 203, 211 (1990).

En el ámbito del desempeño judicial, el Máximo Foro ha dispuesto que la discreción “no significa poder para actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del Derecho, [sino] una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. *Banco Popular de P.R. v. Municipio de Aguadilla*, supra, a las págs. 657-658 citando a *Pueblo v. Ortega Santiago*, supra, a la pág. 211.

El adecuado ejercicio de la discreción está inexorablemente atado al concepto de la razonabilidad. *García v. Asociación*, supra, a la pág. 321. Se trata pues, de “[l]a obligación de aplicar las reglas del conocimiento distintivo a ciertos hechos jurídicos con el objeto de mitigar los efectos adversos de la Ley, a veces diferenciando unos efectos de otros.” *Pueblo v. Sánchez González*, 90 DPR 197, 200 (1964).

Nuestro Tribunal Supremo ha establecido que los foros apelativos no deben intervenir con las determinaciones de hechos que hace el Tribunal de Primera Instancia y sustituir mediante tal acción su criterio por el del juzgador. En nuestra jurisdicción, es norma reiterada que la apreciación de la prueba efectuada por los tribunales sentenciadores gozará de gran respeto y deferencia. Esto es así porque dichos foros están en mejor posición para evaluar la prueba testifical desfilada, toda vez que tienen la oportunidad de ver y observar los gestos, las dudas y las contradicciones de los testigos mientras deponen. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 DPR 357, 365 (1982).

Del mismo modo, también es norma reconocida que el arbitrio del juzgador de hechos no es absoluto. La apreciación errónea de la prueba no es inmune ante los tribunales revisores. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc.*, supra, pág. 365. Los foros apelativos pueden intervenir con la apreciación de la prueba testifical que haga el juzgador de los hechos cuando incurra en un

error manifiesto o cuando actúe con parcialidad, prejuicio o pasión al considerar la prueba. *Quiñones López v. Manzano Pozas*, 141 DPR 139, 152 (1996). Es decir, si surge que las conclusiones de Instancia están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida serán consideradas erróneas. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013).

En otras palabras, las determinaciones de hechos que hace el juez del Tribunal de Primera Instancia no deben ser descartadas arbitrariamente ni tampoco deben sustituirse por el criterio del foro apelativo, a menos que de la prueba admitida surja que no existe base suficiente que apoye tal determinación. *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999).

III

En su recurso de apelación Serrallés afirmó que el TPI erró al declarar no ha lugar la moción de sentencia sumaria cuando la misma cumplió con los requisitos de forma y contenido de la Regla 36, no existía controversia de hechos materiales y la parte apelada, señor Pi Colón, no controvertió los hechos expuestos por la apelante. Además, que el TPI consideró la declaración jurada que acompañó la oposición a la sentencia sumaria la cual a claras luces se presentó con el único propósito de contradecir lo previamente declarado por el señor Pi Colón durante su deposición. Esta situación fue desaprobada por el Tribunal Supremo en la opinión de *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo*, *supra*, al aplicar a nuestra jurisdicción la doctrina de *sham affidavit*. Insistió que el aquí apelado no presentó prueba alguna que lograra contradecir lo expuesto en la moción de sentencia sumaria.

Serrallés añadió que el TPI incidió en su sentencia al realizar determinaciones de hechos que contenían lo alegado por

el señor Pi Colón en el *sham affidavit* y que son contrarias a los hechos que mediante la Minuta -resolución el TPI determinó como probados. Más aún que al así actuar validó la teoría del desplazamiento (*bumping*) la que fue rechazada por nuestro ordenamiento judicial. Reiteró que la prueba presentada demostró que los empleados que se quedaron laborando en la finca luego de su cierre pertenecían a clasificaciones ocupacionales diferentes y que el orden de su cesantía correspondió a la necesidad y las labores que cada uno realizaba. La parte apelante insistió que cumplió la Ley Núm. 80 al realizar los despidos, específicamente con el Artículo 3 y que la determinación de dejar laborando a Miguel Santiago Rodríguez por un periodo un poco mayor al del señor Pi Colón correspondió a que el primero tenía ciertas destrezas, conocimientos y experiencia en varias funciones de la finca que eran necesarias para la entrega final a Monsanto.

En su alegato el señor Pi Colón enfatizó que la prueba presentada por Serrallés demostró que no se cumplió con el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, ya que al despedir al señor Pi Colón no se retuvo al empleado más antiguo en la clasificación. Detalló que desde el momento en que culminó la cosecha para el mes de septiembre de 2014 las posiciones de los empleados se vieron afectadas y, consecuentemente, las clasificaciones ocupacionales evolucionaron y todo el personal se ocupó de las mismas tareas de mantenimiento para preparar la finca para su venta. Por lo que no puede existir “bumping” en una empresa donde todas las personas ejercían la misma labor.

Luego de evaluar detenidamente los argumentos de ambas partes así como la prueba presentada ante el foro de instancia determinamos que el TPI incidió al determinar que el despido del señor Pi Colón fue uno injustificado al no haberse cumplido con el orden de antigüedad para la retención de empleados.

En cuanto a los argumentos relacionados con la moción de sentencia sumaria, no hay duda alguna que Serrallés cumplió con los requisitos de forma de la Regla 36 de Procedimiento Civil y que acompañó su escrito con prueba que demostraba que el despido del señor Pi Colón fue como consecuencia del cierre total de la empresa y que el señor Pi Colón era el único que quedaba laborando para la empresa en la clasificación ocupacional que este ocupaba. Así lo aceptó el TPI en la *Minuta-resolución* al aceptar como hecho probado el acápite 5.2 de la sentencia sumaria, el cual establece que el señor Pi Colón trabajó como empleado de la finca Boca Chica en funciones de mantenimiento general en la empacadora de mangó y que al momento del cierre de la finca este laboraba conduciendo un montacargas. Y la porción del acápite 5.14 que indica que cuando Pi Colón fue despedido, solo quedaban trabajando en la Finca Boca Chica, Miguel Santiago Rodríguez, chofer, custodio de propiedades, pozos y operador de sistemas de riego; Juan L. Meléndez Cintrón, mecánico y Jaime Hernández, supervisor exento. Lo anterior sin duda alguna dejó claramente establecido que los empleados que quedaron laborando en la finca Boca Chica luego del despido de Pi Colón, realizaban labores diferentes u ocupaban clasificaciones ocupacionales diferentes.

Asimismo creemos que la oposición a la moción de sentencia sumaria fue de cierta forma una laxa y que la única declaración jurada originalmente presentada tiene características de un *sham affidavit*¹⁶.

Antes detallamos que el señor PI Colón señaló que la controversia en el presente caso era si su despido fue uno

¹⁶ En los extractos de deposición que obran en los autos el señor Pi Colón indicó que tras su despido quedaron laborando Miguel Santiago Rodríguez, Jaime Hernández, Juan Melendez quienes tenían puestos diferentes. No obstante, en la declaración jurada aclaró que no es correcto que los empleados retenidos pertenecían a otra clasificación ocupacional y poseían destrezas que él no tenía, puesto que cuando el despido realizaba todas las labores, entre ellas, trabajar con pozos y operar sistemas de riego.

injustificado al no haberse cumplido con el Artículo 3 de la Ley Núm. 80. Especificó los párrafos de la sentencia sumaria sobre los que existía controversia y en apoyo a su argumentación incluyó una declaración jurada en la que, sin justificar el por qué, modificó cierta información que brindó cuando se le realizó la deposición. Dicha declaración jurada, la mención de los acápites sobre los que existía controversia y los que no, y una exposición del derecho aplicable sobre sentencia sumaria resume el contenido de la oposición del señor Pi Colón.

Sin embargo, recordemos que el mero hecho de no cumplir con los requisitos de forma no es óbice para que se declare sin lugar la sentencia sumaria si la misma no procede en derecho o si existen dudas en cuanto a la existencia de hechos materiales en los que se fundamenta el pleito. En el presente caso debemos tomar en consideración que no solo se presentó la declaración jurada del señor Pi Colón, sino que también se instó una *Urgente consideración e inclusión de declaración jurada en apoyo a la oposición a la sentencia sumaria* acompañada con unas declaraciones del señor Miguel Santiago Rodríguez.¹⁷ En esta el señor Santiago aclaraba que no era supervisor de Pi Colón, que lo despidieron aproximadamente dos meses después del apelado y que cuando comenzó a laborar en la finca ya el señor Pi Colón trabajaba allí.

A dicha solicitud Serrallés se opuso. Especificó que quien mencionó en la deposición que Miguel Santiago Rodríguez era supervisor fue el propio querellante, aquí apelado, y que lo anterior demuestra que debe aplicarse la doctrina de *sham affidavit*, ya que las declaraciones fueron inconsistentes. En una confusa moción, el señor Pi Colón replicó indicando que la declaración jurada del señor Miguel Santiago Rodríguez fue con el fin de brindar una

¹⁷ Véase Apéndice págs. 419-421

explicación razonable a lo declarado por el querellante conforme el caso de *Lugo Montalvo v. Sol Meliá, supra*.

Por todo lo anterior, el TPI señaló la celebración de una vista argumentativa y así evaluar la solicitud para que se resolviera el caso de forma sumaria. Es evidente que al celebrar la vista el TPI entendió que existían elementos de credibilidad que debían ser dirimidos en un juicio en su fondo en cuanto a las clasificaciones laborales de los empleados. Ante tal situación, determinó declarar sin lugar la moción de sentencia sumaria y ordenar la celebración vista en su fondo. Entendemos que al así actuar el TPI no erró en declarar sin lugar la moción de sentencia sumaria.

Luego de ponderar la prueba ante sí el TPI señaló que el señor Pi Colón logró controvertir los siguientes hechos:

5.13 Los despidos de los empleados de la Finca Boca Chica se realizaron por fases y observando el criterio de necesidad y antigüedad por clasificación ocupacional. Por ello, se atendió a las clasificaciones ocupacionales de los empleados al momento de realizar los despidos.

5.14 [...] ¹⁸ Nótese que el querellante no tenía conocimientos para bregar con los pozos y operar los sistemas de riego, ni tenía conocimientos en mecánica. De hecho, el querellante no sabe leer, no sabe escribir, ni tampoco puede comunicar con claridad sus pensamientos. De igual manera, el querellante no pertenecía a clasificación ocupacional de supervisor. El Querellante fue despedido por razón de no haber trabajo para él.

5.15 Dichos empleados retenidos a la fecha del despido del Querellante pertenecían a otras clasificaciones ocupacionales y poseían destrezas que el Querellante carecía.

Como ya indicamos, los demás acápite fueron incontrovertidos por el señor Pi Colón y, consecuentemente, el TPI concluyó que los mismos estaban probados para todas las etapas del pleito. Así se estableció que cuando el señor Pi Colón fue

¹⁸ El texto eliminado corresponde a la porción del acápite 5.15 que el TPI determinó que no existía controversia.

despedido las tareas que realizaban los empleados que se quedaron laborando eran diferentes¹⁹ y que los empleados que siguieron en la empresa fueron Miguel Santiago Rodríguez, chofer, custodio de propiedades, pozos y operador de sistemas de riego; Juan L. Meléndez Cintrón, mecánico y Jaime Hernández, supervisor exento. Tampoco hay controversia en cuanto a que el despido de los empleados fue consecuencia del cierre de la empresa. Siendo ello así, debía entenderse que el despido del señor Pi Colón fue uno justificado que correspondió al cierre total de la empresa.

Sin embargo, luego de evaluar la prueba testimonial, el TPI determinó que para la fecha del despido del señor Pi Colón en la empresa Serrallés ya no existían clasificaciones ocupacionales diferentes y que los empleados estaban realizando las mismas labores, por lo que al despedir al señor Pi Colón antes del señor Miguel Santiago Rodríguez, se violentó el Artículo 3 de la Ley Núm. 80. No estamos de acuerdo con tal determinación.

No hay debate alguno en cuanto a que los empleados aquí mencionados ocupaban puestos diferentes durante el tiempo que Serrallés estaba operando. Lo que además, quedó plasmado en la *Minuta-resolución* emitida por el TPI. Tampoco en cuanto a la realidad de que la empresa cerró operaciones debido a su venta y que para poner la finca en condiciones decidió quedarse con un puñado de empleados quienes pertenecían a diferentes clasificaciones ocupacionales. Contrario a lo concluido por el TPI, no nos parece que, en las circunstancias específicas de este caso, el hecho de que los empleados se quedaron realizando labores similares con el fin de preparar la finca para su entrega conllevó la eliminación de sus clasificaciones ocupacionales originales y la creación de una nueva clasificación. El patrono determinó

¹⁹ Acápite 5.12 de la moción de sentencia sumaria.

quedarse con los empleados que dentro de cada clasificación le eran necesarios para realizar el trabajo que restaba.

Antes mencionamos que de tenerse alguna duda en cuanto a cuál clasificación ocupacional pertenecía un empleado destituido, previamente, los foros judiciales han considerado los siguientes factores: funciones y deberes del puesto; los conocimientos y deberes necesarios, forma de compensación y la forma en que se realiza el trabajo.

Con ello en perspectiva, determinamos que el testimonio del señor Ortiz Zayas demostró que el despido del señor Pi Colón fue consecuencia de que sus conocimientos y labores ya no eran necesarios²⁰ y que para las tareas que restaban realizar era forzoso contar con el conocimiento del señor Santiago Rodríguez. Específicamente, la localización de los sistemas de riego, su manejo y el conocimiento general no solo de la finca Boca Chica, sino también de otra finca propiedad de Serrallés.²¹ El señor Ortiz Zayas atestó que conocía que Santiago Rodríguez tenía menos antigüedad en su puesto que Pi Colón en el suyo, pero que las funciones que realizaba Santiago Rodríguez eran necesarias. Especificó que, aunque los sistemas de riego no funcionaban como en el tiempo de cosechas, el conocimiento de Santiago era necesario para el traspaso de la finca y porque algunas agencias gubernamentales todavía visitaban la propiedad en relación a los pozos.²²

Aunque aceptó que podía dársele un adiestramiento al señor Pi Colón²³ para que este, quien tenía más antigüedad, aprendiera a realizar las funciones de Miguel Santiago Rodríguez, no podemos olvidar que Serrallés ya no estaría operando. Es

²⁰ Véase Transcripción de la prueba oral estipulada (TPOE), págs. 21-28, descripción de las labores realizadas por el señor Pi Colón.

²¹ Véase TPOE, a las págs. 31-32, 34, descripción de funciones realizadas por Santiago Rodríguez.

²² TPOE a la pág. 74.

²³ Véase TPOE, a las págs. 67, 80-81, 83, 86, 91

irrazonable solicitarle a una empresa que invierta dinero y tiempo en un adiestramiento que a todas luces es innecesario, pues cuenta con el empleado que ha ejecutado dicha labor por varios años y la empresa ya no seguirá operando. Además, surge de la prueba que poco tiempo después Miguel Santiago Rodríguez fue despedido.²⁴

Luego de evaluar la totalidad del expediente determinamos que en el presente caso no hubo un cambio de clasificación ocupacional entre los cuatro empleados que quedaban laborando en Serrallés. Si bien es cierto que cada uno de ellos ejecutaba acciones similares para lograr la entrega de la finca, también lo es que cada uno tenía conocimiento en cierta área y que conforme los trabajos disminuían asimismo lo hacía la necesidad de ellos por área. Conforme la prueba presentada en este caso, Serrallés fue eliminando empleados hasta quedarse con cuatro, los que tenían funciones y labores diferentes. En efecto, en ciertos momentos sus funciones llegaron a ser similares, por ejemplo, preparar la finca para su entrega. Pero cada uno continuaba laborando en su área. Además de funciones comunes de recogido, el señor Pi Colón estaba en el área de la empacadora, pues existía la posibilidad de venta de la maquinaria. Mientras que el señor Santiago Rodríguez también recogía la finca para su entrega, pero además seguía haciendo sus funciones de atender los pozos de agua y demás labores que su clasificación ocupacional le requería. En este caso, determinar de otra manera sería respaldar el desplazamiento de empleados entre clasificaciones ocupacionales.

Por tanto, Serrallés no violentó el Artículo 3 de la Ley Núm. 80. El señor Pi Colón era el más antiguo en su clasificación ocupacional y su despido correspondió al cierre total de la

²⁴ El señor Ortiz testificó que Miguel Santiago Rodríguez fue cesanteado alrededor de dos semanas después que Pi Colón. TPOE, pág. 86, 91-92. Mientras que en la declaración jurada de Miguel Santiago Rodríguez se informó que el despido ocurrió aproximadamente cuatro meses después.

empresa. La prueba demostró que tanto en este caso, como en otros, Serrallés realizó los despidos conforme al principio de antigüedad dentro de cada clasificación ocupacional y a las necesidades de la empresa. Serrallés mantuvo al más antiguo de cada clasificación necesarias para culminar todas las labores conducentes a la entrega de la propiedad. Ello demostró que no hubo fusión de clasificaciones ocupacionales, como erróneamente entendió el TPI. La retención de empleados fue en cumplimiento con el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, por lo que fue uno justificado.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca el dictamen emitido por el TPI en el presente caso. El despido del señor Pi Colón fue uno justificado.

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