

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL SAN JUAN — CAGUAS

JULIO C. ACEVEDO COSTAS Y AIDA
L. SILVA CABÁN Y LA SOCIEDAD DE
BIENES GANANCIALES COMPUESTA
POR AMBOS

APELANTE

v.

CCL LABEL DE PUERTO RICO, INC.
H/N/C AVERY PRODUCTS
CORPORATION; A Y B COMPAÑÍA DE
SEGUROS; C Y D DEMANDADOS
DESCONOCIDOS

APELADO

KLAN201800061

APELACIÓN
PROCEDENTE DEL
TRIBUNAL DE
PRIMERA
INSTANCIA, SALA
DE CAGUAS

CIVIL NÚM.:
E AC2015-0353

SOBRE:
DISCRIMEN POR
EDAD; DESPIDO
INJUSTIFICADO;
DAÑOS Y
PERJUICIOS

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, la Jueza Colom García y el Juez Candelaria Rosa

Ramírez Nazario, Erik Juan, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2018.

Comparece el señor Julio C. Acevedo Costas (señor Acevedo apelante) y nos solicita que revoquemos la Sentencia emitida el 1 de noviembre de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas (TPI). Mediante el referido dictamen, el TPI declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Avery Products Corporation (Avery o apelados) y desestimó la demanda presentada por el señor Acevedo.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

I.

Los hechos pertinentes a la controversia del caso son los siguientes: La corporación CCL Industries Inc. (CCL), es una compañía internacional con base en Canadá con distintas divisiones subsidiarias. CCL provee etiquetas (labels en inglés) y productos de “packaging” a varios mercados, entre ellos, la industria de

Número Identificador

SEN2018 _____

“packaging”, cuidado de salud y químicos, dispositivos electrónicos de consumo y mercados automotrices. CCL adquirió la compañía Avery en el año 2013. En otras palabras, Avery es una división de CCL con operaciones en Puerto Rico que se dedica a la venta de materiales de oficina y escolares. El señor Acevedo ocupaba un puesto en el departamento de ventas de Avery. Su función principal implicaba trabajar directamente con los clientes locales en Puerto Rico. Esto incluía realizar llamadas telefónicas, visitas personales, seguimiento de inventario, presentación de productos nuevos y cobros.

El 5 de marzo de 2015, el señor Acevedo fue despedido de su puesto. A raíz de ello, el apelante presentó una demanda por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185(a) et seq. y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA sec. 146, en contra de Avery.

Luego de varios trámites procesales que no son necesarios pormenorizar para poder disponer del asunto ante nos, el 21 de abril de 2017, los apelados presentaron una solicitud de sentencia sumaria. Éstos alegaron, principalmente, que los hechos materiales del caso no están en controversia por lo que, como cuestión de derecho, procedía que se dictará sentencia sumaria. El 31 de mayo de 2017, el señor Acevedo presentó una oposición a la referida solicitud de sentencia sumaria. Éste sostuvo que existen varios hechos materiales en controversia que impiden se dicte sentencia sumaria en el caso. Sostuvo que está en controversia si el despido del demandante fue discriminatorio por razón de edad, si procede la defensa de reducción de ventas y ganancias anticipadas, si hubo justa causa para el despido, la cuantía de todos los daños causados al demandante y si hubo una reorganización de la compañía de

conformidad con el derecho vigente. Posterior a ello, el 1 de noviembre de 2017, el TPI emitió una Sentencia declarando con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Avery. El foro apelado determinó que “conforme los hechos no controvertidos el despido en el presente caso no constituye un acto caprichoso de [Avery] sino una decisión directamente relacionada con el normal y mejor funcionamiento de la empresa”. Así, el TPI concluyó que el despido del señor Acevedo fue por justa causa y en cumplimiento con las disposiciones de la Ley 80, *supra*.

Inconforme, el señor Acevedo acude ante este Tribunal de Apelaciones y nos plantea los siguientes señalamientos de error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al dictar Sentencia Sumariamente habiendo hechos materiales en controversia.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al hacer determinaciones de hechos basados en sham affidavits y en prueba sorpresiva.

II.

A.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario y discrecional, que tiene el propósito de facilitar la solución justa y rápida de los litigios y casos civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y que, por lo tanto, no ameritan la celebración de una vista en su fondo. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010); *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 594 (2013). Se trata de un mecanismo para aligerar la tramitación de un caso, cuando de los documentos que acompañan la solicitud surge que no existe disputa sobre algún hecho material y lo que procede es la aplicación del derecho. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 214.

Al respecto, la Regla 36.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, dispone que un reclamante debe “presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella

evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada”.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha declarado enfáticamente que quien se opone a una solicitud de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013). Esto es, recae sobre el oponente la obligación de citar específicamente los párrafos, según enumerados en el escrito de sentencia sumaria, que entiende están en controversia, y para cada uno, detallar la evidencia admisible que fundamenta su alegación, y especificar la página o sección de la evidencia que contradice o refuta el hecho. *Id.*; Regla 36.3 (b)(2) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(2). Además, el oponente puede someter hechos materiales adicionales que alegadamente no están en disputa y que impiden se dicte sentencia sumaria. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 432. De así hacerlo, tiene la responsabilidad de, al igual que el proponente, enumerar los hechos en párrafos separados e indicar la pieza de evidencia que sostiene el hecho, con referencia específica a la parte de la evidencia que lo apoya. *Id.*; Regla 36.3 (b)(3) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(3).

En *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 122 (2015), el TSPR declaró:

“La parte que se opone a una Moción de Sentencia Sumaria tiene el deber de presentar una Oposición a la solicitud presentada y, de acuerdo con los requisitos de forma que exige la citada Regla 36 de Procedimiento Civil, traer a la atención del Tribunal la evidencia que demuestra que existen hechos materiales en controversia”.

Por otro lado, la Regla 36.3 (c) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (c), dispone que “la parte contraria no podrá

descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente. [De lo contrario], se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede”. En armonía con lo anterior, aquella parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria no puede cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011); *Piovanetti v. S.L.G. Touma, S.L.G. Tirado*, 178 DPR 745, 774 (2010).

Así pues, al dictar sentencia sumaria el Tribunal de Primera Instancia analizará los documentos que acompañan la moción del proponente y los documentos incluidos en la del opositor y aquellos otros que obren en el expediente del Tribunal. Si procede en derecho y si el oponente no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada, entonces el Tribunal dictará sentencia sumaria a favor del promovente. Regla 36.3 (b)(2) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(2); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*.

Por otro lado, corresponde al foro sentenciador 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. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 562-563 (2005). De la misma forma, el juzgador tiene la potestad de excluir aquellos hechos, de cualquiera de las partes, que no hayan sido correctamente enumerados o que no tengan correlación específica a la evidencia admisible que alegadamente los sostiene. Regla 36.3 (d) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (d); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 433.

Debemos añadir que el juzgador no está obligado a tomar en cuenta aquellas partes de las declaraciones juradas o de cualquier otra evidencia admisible que no esté particularmente citada por las

partes en el escrito correspondiente. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 433. Sin embargo, toda duda en cuanto a la existencia de una controversia debe resolverse en contra de la parte que solicita la sentencia sumaria. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004); *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, supra*.

Por último, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, págs. 118-119, el TSPR estableció el estándar específico que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones para la revisión de la procedencia de una sentencia sumaria:

“Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo* [...], a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y tampoco adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, ...*

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación 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.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia”. (Énfasis en el original y citas omitidas).

En la opinión emitida en el caso *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, el Tribunal Supremo adoptó la doctrina de jurisdicción federal¹ 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 inconsistencia entre las dos declaraciones resulta patente y no se ofrece una explicación adecuada para la nueva versión”. *SLG*

¹ 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.

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*, 194 DPR 209 (2015), 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.

Nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe absolutamente el despido de un empleado; sino que castiga el despido sin justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). La Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec.185a y *et seq.*, (la Ley 80), regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. *Id.* La aludida ley tiene como propósito otorgarle un derecho más efectivo y justiciero a los obreros que sufren los daños de un despido sin justa causa. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*.

Ésta pretende proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo que, a su vez, otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado y desaliente la incidencia de este tipo de despido. *Id.*

Conforme a lo anterior, la Ley 80 (previo a las enmiendas sufridas al amparo de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017), en su artículo 2, disponía los supuestos que constituían justa causa para el despido de un empleado. 29 LPRA sec. 185b. Como norma general, todo despido se presumía injustificado a menos que responda a las excepciones establecidas en el mencionado artículo 2 de la Ley. Se considera justa causa para el despido:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- (e) **Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.**
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA 185b.

En particular, el inciso (e) del referido artículo 2 permite despedir empleados sin tener que pagar la compensación fijada por dicho estatuto si esta decisión se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere. Acorde con lo anterior, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, pág. 233; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 426.

De manera similar, mediante el Artículo 2(f) de la Ley 80, la situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral. Sin embargo, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Por el contrario, la misma aplicará únicamente a aquellas

situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa. *Id.*

Sobre el orden de retención de empleados, el Artículo 3 lee como sigue:

En 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 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. 29 LPRA. sec. 185c.

Por tanto, cuando se realizan despido por estas razones, la ley exige al patrono que retenga con preferencia a los empleados de mayor antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad dentro de la misma clasificación. Artículo 3 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185c, *supra*; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra*, págs. 598-599.

Claro está, lo anterior será de este modo, siempre y cuando el empleado de más tiempo en la empresa cuente con las destrezas necesarias para realizar las tareas asociadas con el puesto que pasa a ocupar, o que pueda adiestrarse para realizarlas en un tiempo corto y a un costo mínimo. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 426.

En cuanto a esto último, se ha establecido los factores a considerar cuando surgen controversias con relación a las clasificaciones ocupacionales en que se desempeña un empleado. Dichos factores son: (1) las funciones y los deberes del puesto; (2) los requisitos para ocupar la plaza, incluso los conocimientos y las

destrezas necesarias, así como la preparación académica; (3) la forma de compensación, y (4) la forma en que se realiza el trabajo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001), nota 12, que cita la Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, (1996), pág. 39. La función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña un empleado, constituye una prerrogativa gerencial que de ordinario debe merecer gran deferencia a los tribunales. Estos sólo deben alterar la determinación original del patrono cuando resulta obvio que sostener la misma conllevará un fracaso de la justicia. *Id.*

Por último, la citada Ley 80 creaba una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario. Es decir, que hubo justa causa para el despido. *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 152 (1987). La mesada es el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre y cuando no existan otras causas de acción, al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). El monto de esa mesada dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Id.*

D.

La Ley Núm. 100 se aprobó con el propósito de ofrecer una protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. *Cruz Roche v. Colón y otros*, 182 DPR 313, 320 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 381. En esencia, prohíbe que un patrono despida, suspenda o discrimine a un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o

religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso. La Ley Núm. 100 pretende erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo y propiciar así mayor igualdad de oportunidades en el empleo. Este estatuto es cónsono con nuestra aspiración social de crear un sistema jurídico que fomente la igualdad de los individuos. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 69 (2008).

En toda causa de acción instada simultáneamente al amparo de la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100, el empleado deberá alegar en su demanda que su despido fue injustificado antes de articular su caso *prima facie* por la modalidad de discrimen que arguya. Una vez alegue esto, debe proceder a establecer su caso *prima facie* por discrimen; entiéndase, que fue despedido sin justa causa y que el caso está ubicado dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 124 (2011); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 815 (2009). Entonces, el peso de la prueba se traslada al patrono, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la presunción. Si no lo hace, se entenderá que el empleado ha probado su caso. *Id.*

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 (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos”. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, pág. 815. Si el patrono cumple con esta segunda etapa procesal, el empleado debe continuar su caso sin la presunción y con evidencia concreta que pruebe que realmente hubo un discrimen. *Id.*, pág. 816. 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, esto significaría que el empleado debe probar

por preponderancia de la prueba que la acción impugnada estuvo motivada por el discrimen proscrito. Véase, Regla 110 (f) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 110 (f).

En los casos específicos en que se reclame discrimen por edad, el reclamante tiene que presentar prueba que tienda a establecer, por ejemplo: “que: (a) pertenece a la clase protegida por el estatuto; o (b) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; o (c) que fue despedido, o (d) que fue sustituido por una persona más joven; es decir, algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama”. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 228 (2016); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 389–390. El empleado no tiene que probar todos y cada uno de estos elementos, ya que se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde. Una vez activada la presunción, el patrono tiene que defenderse y rebatirla. *Id.* De no hacerlo, se considerará que el empleado estableció su caso de discrimen y restará solamente la presentación de prueba sobre daños. *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*, pág. 229; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754 (2000). Como ya indicamos, si el patrono derrota la presunción de discrimen, le corresponde al empleado establecer, de modo más específico, la existencia del discrimen alegado. *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*, pág. 229; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 390; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, *supra*, pág. 775.

III.

En el recurso ante nuestra consideración el apelante señala que incidió el TPI al resolver el caso de manera sumaria. El señor Acevedo plantea que existen controversias genuinas y sustanciales en cuanto hechos materiales, por lo que no procedía disponer del caso sumariamente. Sostiene que está en controversia el hecho de si CCL tuvo o no una merma en el volumen de ventas y ganancias

que implicara una reorganización *bona fide* que justificara un despido no discriminatorio. Además, el apelante entiende que no existe evidencia alguna sobre un proceso de reorganización *bona fide* de CCL.

En su segundo señalamiento de error, éste sostiene que el foro de instancia incidió al basar algunas determinaciones de hechos en *sham affidavits* y en prueba sorpresiva. El señor Acevedo alega que el señor Ricky Hernández (señor Hernández), Director de Ventas de Comercio en Internet de Avery, en su deposición indicó que de los estados financieros de la corporación no surge reducción alguna. No obstante, este alega que Avery presentó junto a su solicitud de sentencia sumaria un *sham affidavit* del señor Hernández indicando lo contrario. Por último, éstos plantean que los apelados presentaron una declaración jurada de la señora Kathelin Kuhn (señora Kuhn), Vice Presidenta de Finanzas de Avery, que no había sido anunciada como testigo. Éste entiende que dado lo anterior la misma es inadmisibles y debe ser excluida por ser prueba sorpresiva.

Comenzaremos atendiendo los planteamientos señalados por el apelante en su segundo señalamiento de error. Según mencionamos anteriormente la doctrina de *sham affidavit* 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. En el caso de *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, el Tribunal Supremo determinó que se rechazará una declaración subsiguiente si la inconsistencia entre las dos declaraciones resulta patente y no se ofrece una explicación adecuada para la nueva versión.

En primer lugar, el señalamiento relacionado a la existencia de un *sham affidavit* no nos convence. En el apéndice del recurso se

incluye unas secciones de la deposición realizada al señor Hernández donde testifica lo siguiente:

Q: So this restructuring you took upon yourself, when did you implement it?

A: What do you mean?

Q: Well, you planned—I mean, I'm going to rephrase what you did and you correct me if I'm wrong. What you said and you correct me if I'm wrong.

You said that you looked at the numbers and you decided that you were going to restructure and that happened sometime early in 2015. Is this right?

A: Well, I mean, I didn't look at the numbers because—on my own. I was requested to see if we could find cost savings from—

Q: Who requested it?

A: It came down from my boss, Jeff Lattanzio.

Q: You told him or you have them in writing?

A: I don't have anything specific in writing with regards to—

Q: No emails? No nothing?

A: It was a conversation.²

Al revisar la declaración jurada del señor Hernández presentada junto a la moción de sentencia sumaria, notamos que la misma no contradice su testimonio durante la deposición oral. El señor Hernández entra en una explicación más detallada sobre la solicitud que le hizo el señor Jeff Lattanzio, Presidente de Avery Products Corporation, para que revisara la estructura de ventas e identificara áreas de reducciones debido a pérdidas de negocio anticipadas. Dicha revisión incluía Estados Unidos y Puerto Rico. En dicha declaración jurada el señor Hernández explica que su recomendación para Puerto Rico fue eliminar el puesto del señor Acevedo y puntualiza que el intercambio fue de forma verbal. De lo anterior, es forzoso concluir que la declaración jurada presentada por los apelados no constituye un *sham affidavit*. Somos del criterio de que el testimonio del señor Hernández en la declaración jurada no resulta contrario a su declaración bajo juramento emitida anteriormente durante su deposición.

² Véase Apéndice del Recurso, pág. 439-441.

Por otro lado, los planteamientos relacionados a la declaración jurada de la señora Kuhn no nos convencen. Por la naturaleza de las mociones de sentencia sumaria entendemos que no cabe hablar de prueba sorpresiva. Como bien expresa Avery en su alegato, la declaración jurada de la señora Kuhn se presentó a los fines de revisar el informe pericial del perito del apelante, el señor Alberto Fernández Pelegrina. Éste tuvo la oportunidad de refutar lo establecido por la señora Kuhn en su oposición y no lo hizo; por lo que el error no se cometió.

De otra parte, en su primer señalamiento de error, el señor Acevedo sostiene que no procedía dictar sentencia sumaria en este caso, ya que existen hechos materiales en controversia. En específico, éste alega que está en controversia el hecho de si CCL tuvo o no una merma en el volumen de ventas y ganancias que implicara una reorganización *bona fide* que justificara un despido no discriminatorio. Además, insiste que no existe evidencia alguna sobre un proceso de reorganización *bona fide* de CCL, por lo que no se cumplió con lo resuelto en el caso de *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*.

Luego de analizar el expediente ante nuestra consideración, concluimos que no incidió el TPI al resolver el caso de manera sumaria. Veamos.

Como vimos, el inciso (e) del citado artículo 2 de la Ley 80 permite despedir empleados, sin tener que cumplir con el pago de la mesada, si esta decisión se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere. Según estableció el Tribunal Supremo en el caso de *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar

problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*.

En el caso que nos ocupa, no está en controversia que Avery había comenzado a tomar distintas acciones dirigidas a economizar costos. Para el año 2013, los apelados tomaron la decisión de cerrar sus oficinas en la isla y los empleados realizaban sus labores desde sus casas. De igual forma, se cerraron almacenamientos y se eliminó el puesto de Coordinador de Mercadeo. Además, según mencionamos anteriormente, el señor Hernández testificó sobre las órdenes que le impartió el señor Lattanzio en cuanto a la identificación de áreas para reducir gastos debido a pérdidas anticipadas, tanto en Estados Unidos como en Puerto Rico. A pesar de que no existe un documento concreto donde se establezca la reorganización de Avery en Puerto Rico, sí existe documentación sobre la reorganización que se estaba realizando a nivel de Estados Unidos. Como bien establece el TPI, en su determinación de hechos 15 y 16, se esperaba una reducción del 10% de las ventas debido a pérdidas proyectadas en la Región Este de Estados Unidos, por lo que determinaron eliminar la posición de Director Regional de dicha región y se consolidó con la región Norte. Tampoco está en controversia que dichas reducciones anticipadas estaban relacionadas con pérdidas de distribución porque uno de sus clientes más grandes, Walmart, estaba importando productos directamente de China. Dichas pérdidas afectaron el mercado en Puerto Rico. Hecho que el mismo señor Acevedo admitió.³

Más aún, de la deposición fragmentada del señor Hernández que incluye el apelante en su recurso, se desprende el razonamiento utilizado para realizar la reorganización de las operaciones de Avery

³ Véase Apéndice del Recurso, pág. 91.

en Puerto Rico. En específico, el señor Hernández testificó lo siguiente:

A: I looked at the business and I made the decision. Yes. I also think, when you look at it from a sales perspective, when you look at the number of different business that we have, whether it's a staples business where we have four people managing a \$100 million dollar business and we have four people managing a \$5 million dollar business, there was an equity there as well.

Además, es un hecho incontrovertido que el mercado de Puerto Rico representaba el 1% del total de ventas netas para Estados Unidos y Puerto Rico. De la declaración jurada de la señora Kuhn se desprende que en el 2015 el equipo de Puerto Rico tenía ventas de \$5.6 millones con cuatro empleados; Lo que significa ventas de \$1.4 millones por empleado. En Estados Unidos el promedio por empleado era de \$12.8 millones. La señora Kuhn explicó que al eliminar el puesto del señor Acevedo se aumentó a 1.686 millones por empleado; Por lo que no se justificaba tener cuatro empleados en Puerto Rico cuando en Estados Unidos había regiones que producían más, con el mismo número de empleados. El apelante no presentó prueba acreditativa alguna que demostrara lo contrario. Cabe señalar, que de los documentos presentados junto a la moción de sentencia sumaria se encuentra una tabla de las ventas del señor Acevedo en el 2013 y el 2014. Dicha tabla refleja una merma de un 10%.

Asimismo, el TPI determinó que no estaba en controversia el hecho de que, a pesar de que Avery no contaba con un plan escrito de reorganización para Puerto Rico, ello no era necesario pues las operaciones en la isla contaban con cuatro empleados nada más. Así, la determinación final de la compañía fue eliminar el puesto del señor Acevedo, ya que eran tareas que podía asumir el gerente, el señor Hugo Lasso (señor Lasso). Por ende, los apelados nunca reclutaron otra persona para ocupar el puesto del apelante, hecho que tampoco está en controversia.

Por tanto, resolvemos que el despido del señor Acevedo fue justificado. A nuestro entender, los apelados presentaron prueba acreditativa de un plan de reorganización en Puerto Rico. Avery demostró que el despido del señor Acevedo respondió a una reorganización interna motivada por consideraciones de estabilidad económica y dirigida a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias en una región en donde se anticipaba una reducción en ventas. Concluimos, pues, que el TPI no erró al concluir que el despido del apelante fue justificado y que, por tanto, procedía la desestimación sumaria de la causa de acción bajo la Ley Núm. 80. Siendo el despido justificado, concluimos que no se configuró una causa de acción por discrimen por edad. Incluso, el apelante no esboza razones meritorias para poder concluir lo contrario.

Por último, debemos aclarar que los planteamientos del apelante en cuanto a las ganancias de CCL no nos convencen. Si bien es cierto que Avery es una división de CCL, ello no implica que las ganancias de esta última sean atribuibles a los apelados. En nuestro ordenamiento se ha establecido que “en una relación matriz-subsidiaria se respetará a las corporaciones como entidades separadas”. C.E. Díaz Olivo, *Corporaciones, Tratado sobre Derecho Corporativo*, Hato Rey, Ed. Publicaciones Puertorriqueñas, 2016, pág. 146. Lo anterior, a pesar de que la corporación matriz posea todas las acciones de la subsidiaria y sus oficiales y accionista sean los mismos. *Id.*

Para concluir que en una relación matriz-subsidiaria, las corporaciones son “una sola”, hay que probar la confusión [o identidad] entre las dos corporaciones y que el reconocer su existencia resulte en sancionar la evasión de obligaciones, el fraude, la injusticia o derrotar la política pública. Díaz Olivo, *op. cit.*, pág. 147; citando a *González v. San Just Corp.*, 101 DPR 168 (1973). Para probar la “confusión o identidad” entre dos o más corporaciones,

según el referido precedente jurisprudencial, requiere que se logre detallar, por ejemplo: la proporción exacta de las acciones que posean los accionistas en una y otra corporación; ver si la mayoría de los directores y los oficiales son los mismos; los nexos familiares entre los accionistas; y que las operaciones entre ambas corporaciones sean exclusivas e integradas. *Id.*

Existiendo una relación matriz-subsidiaria entre Avery y CCL nos vemos obligados a respetar ambas corporaciones como entidades separadas. Incluso, de la propia deposición del señor Hernández se desprende que Avery operaba como una compañía separada:

Q: So how does it work, the human resources part?

A: Well, I don't know if Bruce Bacon's with the company anymore, but I believe that each division is responsible for their own human resources and I also believe that they do report into a central person as well in regards to the CCL Corporation, because CCL lays, you know, basically all the human resources policies.

Q: Okay.

A: But I do say that most of the divisions work autonomously and that they have the opportunity to, you know, work within their own businesses.⁴

En fin, concluimos que no existen controversias sobre hechos esenciales o materiales. Al revisar *de novo* la solicitud de sentencia sumaria, su oposición y el expediente ante nuestra consideración de la manera más favorable hacia el apelante, somos del criterio que el TPI actuó correctamente al dictar la sentencia sumaria. En su oposición, el señor Acevedo no logró establecer: (1) la inexistencia de un plan de reorganización por parte de Avery; (2) que su despido fuese sin justa causa y discriminatorio. Es decir, no logró controvertir hechos esenciales. Así, como cuestión de derecho no incidió el TPI al disponer sumariamente del caso y desestimar la demanda por despido injustificado, discrimen y daños y perjuicios presentada por el señor Acevedo.

⁴ Véase Apéndice del Recurso, pág. 443.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la Sentencia apelada.

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

La Jueza Colom García concurre con el resultado sin opinión escrita.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones