

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

VÍCTOR RIVERA
DOMENECH

RECURRIDO

V.

PUERTO RICO RETAIL
STORES, INC.

PETICIONARIO

KLCE201900051

Certiorari
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Bayamón

Caso Núm.:
D PE2018-0034

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Jueza Rivera Marchand, y el Juez Adames Soto

Gómez Córdova, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de marzo de 2019.

I. Dictamen del que se recurre

Compareció ante nosotros Puerto Rico Retail Stores, Inc. (peticionario, la compañía) mediante recurso de certiorari cuestionando una resolución emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (Instancia o foro primario), en la que denegó una solicitud de sentencia sumaria por ellos presentada.

Por entender que se cometieron los errores planteados, expedimos el auto y revocamos la determinación recurrida.

II. Trasfondo procesal y fáctico

Del expediente de este caso surge que el 24 de enero de 2018, el señor Víctor Rivera Domenech (señor Rivera o apelado) presentó una querrela sobre despido injustificado, salarios dejados de percibir, liquidación de vacaciones y discrimen por edad¹ en contra de su patrono, Puerto Rico Retail Stores, Inc. En ella alegó que originalmente se le notificó

¹ La parte apelante desistió de la reclamación sobre liquidación por concepto de vacaciones debido a que la parte apelante pagó las mismas. Véase Sentencia Parcial, Apéndice de la parte apelante, pág. 239.

que no se reportara a trabajar hasta nuevo aviso, antes de ser cesanteado temporariamente de su empleo, con sueldo. Con el paso de 90 días luego de esa cesantía, según el Art. 5 de la Ley 80 (29 LPRÁ sec. 185e), oficialmente se configuró su despido. El señor Rivera adujo ser el Supervisor en el área de Planta Física de la compañía a cargo del **diseño, remodelación y construcción de las tiendas**. Añadió que, en su área de trabajo se encontraba otro empleado que tenía a su cargo las reparaciones menores y otras asignaciones distintas a las asignadas a él que no fue despedido. Adujo que dicho empleado contaba con menos experiencia, antigüedad y edad, que él y se encontraba realizando parte de sus funciones.

La parte apelante presentó contestación a la querrela en la que aceptó ser patrono del señor Rivera y que este estaba encargado de **diseñar la presentación de las tiendas de la compañía que se encontraban en proceso de remodelación o tiendas que fueran a abrir al público por primera vez**. Indicó que las funciones principales del apelado eran; la preparación de planos de las tiendas, montaje de góndolas y establecer, de acuerdo con las necesidades de la compañía, el diseño interno de las tiendas. Informó que, como resultado del paso del Huracán María, la compañía evaluó sus operaciones y determinó que era necesario despedir a empleados en distintas posiciones, y conforme a las necesidades de la compañía, se determinaría la reinstalación de los mismos. Por lo anterior, notificó al apelado que estaba prescindiendo de sus servicios, sujeto a que luego surgiera la necesidad de volverlo a emplear. Alegó que, el señor Rivera **era el único empleado en su posición**, y que, desde el momento de su despido, la compañía **no había realizado trabajos de remodelación o la apertura de nuevas tiendas que requerían de sus servicios**. Las tareas del apelado **se limitaban a aquellas relacionadas a la remodelación, no a las reparaciones del día a día**. Confirmó que las labores de reparación y remodelación de nuevas tiendas se habían paralizado. No obstante, indicó que las tareas

relacionadas a las reparaciones ordinarias le correspondían a otro empleado, al igual que los asuntos de permisología, plomería, electricidad y el funcionamiento de los generadores eléctricos de las tiendas. Tras el paso del huracán, la compañía requirió de los servicios relacionados al mantenimiento de los generadores eléctricos para el funcionamiento de sus tiendas. Estas tareas, insistió, no eran funciones que hacía el apelado. Por tanto, afirmó que el despido del señor Rivera fue justificado debido a que no se requirieron más sus servicios (correspondiente a diseño, remodelación y construcción de nuevas tiendas).

Así las cosas, el 23 de agosto de 2018 el apelante presentó Moción de Sentencia Sumaria en solicitud de la desestimación de la querrela sin necesidad de celebrar un juicio. Acompañó su solicitud con una declaración jurada del señor Ángel Román Zeno, Director de Recursos Humanos de la compañía, así como unas páginas de la deposición tomada al querellante. Reiteró que el señor Rivera estaba encargado del diseño y la presentación interna de las tiendas **que fueran a abrir al público por primera vez**, y que este **era el único empleado en su posición y clasificación ocupacional**. Además, como parte de su solicitud de sentencia sumaria, la parte apelante se apoyó en las **propias declaraciones del señor Rivera** en una deposición tomada a este, haciendo alusión a los fragmentos en respaldo a lo sostenido. De las contestaciones brindadas por el querellante en su deposición resaltó que no se estableció que haya sido objeto de discriminación por edad en su empleo. Además, de ella se desprendía que la pretensión del señor Rivera, era que su patrono les transfiriera a las funciones de otro empleado que ocupaba una posición y funciones distintas a las suyas. Por lo anterior expuso que lo solicitado por el querellante, esto es; despedir a un empleado en una clasificación ocupacional distinta y colocar al apelado en esa posición, conllevaría un acto en violación a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA secs. 185a-185m, en adelante Ley 80) por parte del apelante. La solicitud de sentencia sumaria fue

redactada en párrafos separados haciendo la correlación debida de lo alegado con prueba documental en apoyo a lo expuesto.

Subsiguientemente, el apelado presentó su oposición a la solicitud de sentencia sumaria. En la misma alegó, de forma general, que la parte apelante incumplió con sus deberes acorde a lo establecido en la Ley 80 sobre cesantear empleados conformes a su clasificación ocupacional y antigüedad. Adujo que la compañía optó por despedir al señor Rivera de mayor edad y experiencia, y dejó en su puesto a un empleado que pertenecía a su misma área de trabajo, con menos antigüedad y con funciones que en esencia eran iguales a las de él, en cuanto a la contratación de servicios externos. Reiteró que en la deposición que le fue tomada, certificó que contaba con la experiencia necesaria para ejecutar las funciones y contrataciones externas de servicios y reparaciones, funciones que se manejaban dentro de la planta física, donde trabajan ambos empleados. En la oposición no se rebatió cada párrafo de lo expuesto en la solicitud de sentencia sumaria ni se acompañó de documentos en apoyo a lo planteado.

Acorde a lo anterior, el apelante presentó réplica a la oposición a sentencia sumaria. Mediante dicho escrito resaltó que la parte apelada incumplió con los requisitos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V, R. 36.3), debido a que no rebatió todos los hechos no controvertidos que se presentaron en la solicitud de sentencia sumaria. Añadió que ningún hecho planteado por el apelante pertinente a la reclamación de discrimen por razón de edad fue impugnado por la parte apelada. En síntesis, arguyó que la oposición a la sentencia sumaria consistió de meras alegaciones que carecían de fundamentos y evidencia que las sustentara.

Examinados los escritos de ambas partes, el foro primario emitió Resolución denegando la solicitud de sentencia sumaria de la parte apelante. Al amparo de la jurisprudencia aplicable, el foro recurrido determinó que sólo procede dictar sentencia sumaria en casos donde no

existen controversias sustanciales de hechos materiales, y considerando que en el caso del epígrafe sí existen controversias de tal naturaleza que requieren la dilucidación de elementos subjetivos y de intención, no procedía disponer del caso por la vía sumaria. En la misma dispuso que los siguientes hechos no estaban en controversia²:

1. El Sr. Rivera comenzó a trabajar para PR Retail, el 8 de octubre de 1984, su cesantía de empleo le fue notificada el 9 de octubre de 2017, tras el paso del Huracán María por Puerto Rico y su impacto en las operaciones de la Compañía.
2. La última compensación devengada por el Sr. Rivera fue de \$1,195.00 semanal.
3. Durante todo el periodo pertinente a la reclamación del Sr. Rivera, el Sr. Ángel Román, era el Director de Recursos Humanos de la Compañía, PR Retail.
4. Durante todo el periodo pertinente a la reclamación del Sr. Rivera, el Sr. Israel Kopel, era el presidente de la Compañía PR Retail y supervisor del Sr. Rivera.
5. La última posición que ocupó el Sr. Rivera en PR Retail Stores, que se conoce también como Pitusa fue de diseñador de tiendas por departamento a nivel isla.
6. Al momento de la cesantía, el Sr. Rivera era el encargado de diseñar el interior, fachada, y los planos internos de las tiendas de la compañía **que fueran a abrir al público por primera vez**, incluyendo el diseño y remodelación de aquellas tiendas que iban a cambiar su concepto. Por ejemplo, el diseño de tiendas que fueran a cambiar de una tienda Pitusa a una Bargain City o de una tienda Pitusa a una ferretería National Lumber. Las funciones principales del Sr. Rivera eran **la preparación de planos internos de las tiendas, montaje de las góndolas y la determinación del diseño interior de las tiendas**, conforme fueran las necesidades de la Compañía. En algunas ocasiones, como parte de su trabajo, le fue requerido al Sr.

² Resaltamos en negrillas algunas partes.

Rivera **volver a una tienda para completar, arreglar o modificar algún aspecto de su diseño o del plano.**

7. Luego de ejecutado todo el diseño de las tiendas hecho por el Sr. Rivera, entraba otro equipo de trabajo para hacer labores de mercadeo, operaciones y otros. **De esa etapa en adelante, el Sr. Rivera no tenía ingerencia alguna, a no ser que surgiera algún asunto relacionado al diseño de la tienda, o se hubiese quedado un asunto pendiente.**
8. El Sr. Rivera, como parte de sus funciones, una vez al año negociaba con suplidores el contrato de recogido de basura y/o cartones en las tiendas de la compañía PR Retail. Dichas labores le tomaban alrededor de un día de trabajo al año. De surgir la necesidad de contactar al suplidor por alguna falla o cambio en dichos servicios, el querellante era la persona designada para así hacerlo. Sin embargo, dichas tareas eran unas incidentales a su función principal y apenas le tomaban unas horas al mes, cuando era necesario. Como norma general, luego de negociado el contrato, las labores del Sr. Rivera, en torno a esto, eran mínimas.
- 9. El Sr. Rivera no era el encargado de las reparaciones del día a día de las tiendas.**
10. Mientras trabajó para la Compañía, el Sr. Rivera no manejaba nada relacionado a la permisología de las tiendas.
11. El Sr. Rivera mientras trabajó para PR Retail, nunca tuvo ingerencia en los contratos con la compañía que suplía diesel a las tiendas, ni en los contratos de las Compañías que suplieran servicios generales a las tiendas.
12. El 26 de enero de 2018, la parte querellada, PR Retail fue notificada con copia de la *Demanda* presentada por Rivera. A dicha fecha, **Rivera no había sido reinstalado, porque sus servicios aún no eran necesarios.**
- 13. Al 1 de mayo de 2018, PR Retail no había contratado a nadie para hacer las funciones de Rivera. Como cuestión de hecho, no se han abierto tiendas nuevas al público que**

requieran diseño de interiores y remodelación, funciones principales de Rivera. Aún la Compañía está asegurando el funcionamiento de las tiendas existentes al momento del paso del huracán.

14. Durante los últimos años de empleo del Sr. Rivera, éste participó en el diseño y remodelación de sobre dieciséis (16) tiendas de la Compañía **que abrieron por primera vez al público**, bajo el concepto de Bargain City. Sin embargo, tras el paso del Huracán María por Puerto Rico, **la apertura de tiendas nuevas se dejó en suspenso. Al día de hoy, ello continúa así.**

15. Mientras trabajó para PR Retail, el demandante no fue objeto de comentarios discriminatorios por razón de su edad.

16. El Sr. Rivera recibió copia del *Manual del Empleado* de las Empresas Pitusa y Compañías Afiliadas entre estas PR Retail.

17. El *Manual del Empleado* de PR Retail prohíbe el discrimen en el empleo, entre otras causales, por razón de la edad de los empleados y establece un procedimiento a seguir en caso de que un empleado se sienta discriminado por, entre otras cosas, su edad.

18. El Sr. Rivera nunca se quejó de discrimen por edad a PR Retail ni aún después de que se le notificara la cesantía.

19. Antes de su terminación de empleo, el Sr. Rivera no se sintió discriminado por razón de su edad.

20. El Sr. Rivera alegó en la deposición que su reclamación de **discrimen por edad y despido injustificado se basa en que las funciones de Rubén Santiago se las debieron asignar al demandante, aún cuando antes del paso del Huracán María no eran funciones que hiciera el querellante.**

21. El Sr. Rivera alegó que las funciones del Sr. Rubén Santiago se las debieron dar al demandante, porque el demandante llevaba más tiempo trabajando para PR Retail.

22. El Sr. Rivera no conoce qué otras funciones, además de la del recogido de basura, fueran asignadas a otros empleados, luego de su cesantía de empleo.

A su vez, el foro primario determinó que los siguientes hechos si estaban en controversia:

1. ¿Cuál es la descripción y clasificación de puesto del Sr. Rivera y del Sr. Rubén Santiago?
2. ¿Cómo comparan la descripción del puesto del Sr. Rivera y el Sr. Santiago?
3. Si el Sr. Rivera era el único empleado en su clasificación ocupacional o no. ¿En caso de que existieran otros empleados en dicha clasificación ocupacional, fueron estos cesanteados o no y por qué motivo?
4. ¿Cuáles son los empleados del área física y cuáles son las funciones que realizaban antes y después del Huracán María?
5. ¿Se han efectuado algún tipo de reparación en las tiendas o propiedad de PR Retail? De contestar en la afirmativa, en qué consistieron y quién las realizó.
6. Si efectuó algún tipo de reparación en las Oficinas Centrales de la Compañía. De contestar en la afirmativa, ¿quién las realizó, en qué consistió dicha labor y si las mismas caen dentro de las labores que realizaba el Sr. Rivera?
7. Si al present[e] esa programada o se ha efectuado alguna reparación o apertura de tienda. De contestar en la afirmativa, ¿cuántas son y en qué consisten?
8. Si la edad fue un factor utilizado por PR Retail para cesantear al Sr. Rivera.
9. Si el Sr. Rivera fue víctima de discrimen por edad.
10. Si el Sr. Rivera estaba cualificad[o] para trabajar en otras posiciones dentro de la empresa querellada, PR Retail.
11. ¿A cuánto ascienden los daños, si alguno, que sufriera el Sr. Rivera a consecuencia de su despido por discrimen por edad?
12. ¿A cuánto ascienden los salarios dejados de devengar, si alguno, que tiene derecho el Sr. Rivera?
13. ¿A cuánto asciende la mesada, de tener derecho a la misma, que le pudiera corresponder al Sr. Rivera?

Inconforme con la determinación, el apelante acude ante nos señalando que el foro primario cometió los siguientes errores:

1. Erró el TPI al no aplicar correctamente el derecho a los hechos que no están en controversia y denegar la moción de sentencia sumaria presentada por la compañía.
2. Erró el TPI al no incluir como hechos que no están en controversia hechos que no fueron controvertidos por el recurrido con evidencia admisible.

III. Derecho aplicable

A. Revisión apelativa de una sentencia sumaria

El propósito de las Reglas de Procedimiento Civil es proveerles a las partes que acuden a un tribunal una “solución justa, rápida y económica de todo procedimiento”. Regla 1 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V). Así, la Regla 36 del mencionado cuerpo procesal atiende lo referente al mecanismo de sentencia sumaria. Según ha explicado el Tribunal Supremo, este mecanismo propicia la esencia y la razón expresada en la citada Regla 1 de Procedimiento Civil, *supra*, cuando **surja de forma clara** que “el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia”. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012). Así pues, este mecanismo procesal “vela adecuadamente por el balance entre el derecho de todo litigante a tener su día en corte y la disposición justa rápida y económica de los litigios civiles”. *Íd.*, pág. 300; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 220 (2010). Utilizado de manera adecuada, este mecanismo contribuye a descongestionar los calendarios judiciales. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004).

En su primera expresión al interpretar el nuevo lenguaje de la Regla 36 de Procedimiento Civil, según enmendada en el 2009, el Tribunal Supremo reafirmó que **procede dictar sentencia sumaria si “las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica.”** *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). Asimismo, la Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V) establece que **la solicitud de sentencia sumaria será concedida de manera inmediata** “si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y

admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hay, u otra evidencia demuestran **que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente**". (Énfasis suplido).

Ahora bien, según el inciso (b) (2) de la citada Regla 36.3, **la parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria, deberá controvertir la prueba presentada por la parte que la solicita**. Para ello deberá cumplir con los mismos requisitos con los que tiene que cumplir el proponente, pero además su solicitud deberá contener:

[U]na relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Íd.

Es decir, **el oponente debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus alegaciones**. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, (2016); *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, 215-216. Las meras afirmaciones no bastan. Íd. "Como regla general, para derrotar una solicitud de sentencia sumaria **la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente**". *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 215. Es por ello que **la parte que se oponga no puede descansar en meras alegaciones**. Íd. De no hacerlo, la parte opositora correrá el riesgo de que la solicitud de sentencia sumaria sea acogida por el tribunal y se resuelva en su contra. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 215.

Al evaluar una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal tiene la facultad de no tomar en consideración los hechos propuestos por las partes que no hayan sido debidamente numerados o que no tengan correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene. Regla 36.3(d) de Procedimiento Civil de 2009 (32 LPRA Ap. V., R. 36(d)). Por tal

motivo, “si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, **entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación**”. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra*, pág. 433.

Cabe señalar que el Tribunal Supremo ha dispuesto que **como Tribunal de Apelaciones nos encontramos en igual posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia o no de conceder una solicitud de sentencia sumaria**. *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). A tal efecto, nuestra revisión es una “de novo”, y el análisis a realizar debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. Así, de entender que procede revocar una sentencia sumaria debemos indicar cuales hechos esenciales y pertinentes están en controversia e igualmente decir cuales están incontrovertidos. **Si, por el contrario, encontramos que los hechos materiales (esenciales y pertinentes) realmente están incontrovertidos, nuestra revisión se limitará a revisar de novo si procedía en derecho su concesión. Es decir, si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho o no**. *Íd.*, págs. 118-119.

De darse la situación en que, de nuestra revisión, concluyamos que procedía dictar sentencia sumaria por la inexistencia de hechos materiales en controversia y porque procedía en derecho, estamos facultados a expedir el auto, revocar la resolución recurrida y emitir una decisión en los méritos. Al hacerlo nos corresponde fundamentar nuestra decisión mediante una relación de hechos y una exposición de las conclusiones en apoyo a nuestra decisión. Evidentemente dentro de la relación de hechos y el análisis debemos consignar todos los hechos que entendemos no están controvertidos, que son los que dan base a la sentencia, además de exponer la procedencia en derecho de tal remedio. Para ello podemos adoptar por referencia las determinaciones de hecho consignadas por el

foro primario sobre los cuales concluyó que no existía controversia sustancial.

B. Despido injustificado

En nuestro sistema jurídico el contrato de servicios que concretiza una relación obrero-patronal se constituye como el medio principal de sustento para los empleados y sus dependientes. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Debido a ello, existe un interés estatal apremiante para reglamentar las relaciones obrero-patronales de manera que estas se enmarquen en una política pública enfocada en salvaguardar los derechos de los trabajadores. *Íd.* En consonancia con lo anterior, se incorporó en la Ley 80 el requisito de “justa causa” como medida limitativa en toda causa de acción por despido. De esta forma, se le brinda una mayor protección a la clase trabajadora del país, procurándose proteger al empleado que ha sido privado injustificadamente de su trabajo. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016). Así, la Ley 80 siempre debe ser interpretada de la forma más “liberal y favorable al empleado”. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).³ La referida Ley dispone, en lo pertinente, que:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de clase alguna, contratado sin tiempo determinado, y que fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, en adición al sueldo que hubiere devengado:

- (a) El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio”.
- (b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

[...]

³ *Citando a Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998); *Martínez Reyes v. Tribunal Superior*, 104 DPR 407 (1975).

Art. 1 de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185a). Véanse además *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 375.

Cónsono con lo anterior, como remedio se les exige a los patronos el pago de una mesada a favor de aquellos empleados despedidos sin que medie justa causa para ello.⁴ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, (2011). **El pago de la mesada no sería necesario de ser el despido uno justificado.** Las circunstancias que constituyen "justa causa" aparecen detalladas en el Artículo 2 de la Ley 80, (29 LPRA sec. 185b), e incluyen tanto motivos fundamentados en la conducta del empleado como **razones de índole empresarial.** En cuanto a estas últimas "[s]e contemplan aquí situaciones que no son imputables al obrero pero que son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable dentro de las normas usuales y ordinarias que imperan en el manejo de los negocios..."⁵ De esta manera se reconoce que **pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantear empleomanía** sin que ello necesariamente contravenga las disposiciones de la Ley 80.

Para ser acreedor al remedio y a los beneficios que instituye la Ley 80 el empleado separado de su cargo debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) la existencia de una relación obrero-patronal remunerada; (2) que el empleado haya sido contratado por tiempo indeterminado; y (3) que el empleado haya sido despedido sin que medie justa causa. C. Zeno Santiago y otros, *Tratado de Derecho del Trabajo*, San Juan, Puerto Rico, Publicaciones JTS, 2003, T. I, pág. 98. Ahora bien, precisa aclarar que **la Ley 80 no prohíbe el despido per se de un empleado, pues "[d]icho curso de acción como tal se reconoce como una facultad o derecho que ostenta todo patrono** en una sociedad moderna que se desarrolla y

⁴ Artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a (2009). La mesada consiste en una indemnización progresiva calculada a base de los años de servicio del empleado cesantado.

⁵ Informe Conjunto, Comisiones de Trabajo y Derechos Civiles y Servicio Público, P. del S. 1112, 23 de abril de 1975. Véase, además, Informe de la Cámara de Representantes, Comisión de Trabajo y Asuntos del Veterano, P. del S. 1112, de abril de 1976.

desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial". *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 377.

Debido a que el referido estatuto tiene el propósito de brindar mayor protección a los trabajadores ante un despido injustificado, **dicha protección únicamente se extiende a proteger el derecho de los trabajadores ante acciones arbitrarias y caprichosas de los patronos.**⁶

Es decir, la citada ley no prohíbe el despido, sino que lo limita a ciertas circunstancias. Por tanto, aun cuando la Ley 80 "no define con precisión lo que constituye un despido injustificado, enumera unos supuestos según los cuales se justifica el despido de un empleado". *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*. En otras palabras, esta Ley claramente detalla las circunstancias que constituyen **justa causa para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado, así como circunstancias de índole empresarial.** *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, *supra*, pág. 424.⁷ Según establece el Artículo 2 de la Ley, se entenderá como justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento alguna de las siguientes circunstancias:

(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.

⁶ Exposición de Motivos de la Ley 80.

⁷ Citando el Informe Conjunto, Comisiones de Trabajo y Derechos Civiles y Servicio Público, P. del S. 1112, 23 de abril de 1975.

No 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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. 29 LPRA sec. 185b.

Como podemos ver citado anteriormente, existen causales que le son imputables a la conducta del empleado y otras que están relacionadas con los **aspectos vinculados a la administración de una empresa.**

Romero et als. v. Cabrer Roig et als, 191 DPR 643 (2014). Las situaciones que contempla el Art. 2 de la Ley 80, *supra*, son ejemplos de las posibles causas que justifican el despido. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004). Cuando las instancias que justifican el despido son razones atribuidas al patrono, éste debe cumplir con el Art. 3 de la Ley de Despido Injustificado (29 LPRA sec. 185c) el cual establece:

En cualquier caso en que despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo **dentro de su clasificación ocupacional** que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. (Énfasis nuestro). Véase, además, *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 598 (2013).

El orden de retención establecido en dicho estatuto le impone el deber al patrono de quedarse con los empleados de mayor antigüedad **en la clasificación ocupacional que realizará los despidos.** *Íd.*, pág. 599. Ello supone o está condicionado a la existencia de puestos vacantes u ocupados por empleados menor antigüedad. *Íd.* **El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que el legislador prohibió el**

desplazamiento de empleados entre diferentes clasificaciones ocupacionales (*bumping*) en las reducciones de personal tramitados al amparo de la Ley de Despido Injustificado. *Íd.* Es decir, al realizar el plan de orden de retención, el patrono debe identificar el grupo de empleados **en la clasificación ocupacional** donde ocurrirá la reducción de personal y calcular la antigüedad acumulada de cada empleado dicho grupo desde que comenzó a trabajar para la empresa. *Íd.*, pág. 601.

C. Causa de acción de discrimen por razón de edad

El Artículo II de la Sección 1 de nuestra Constitución reconoce el principio de la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y la igualdad de todos los individuos ante la ley. Art. II, Sec. 10, Const. E.L.A., LPRA, Tomo 1. En específico, está prohibido el discrimen “por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” *Íd.* Al tenor de ello, se aprobó la Ley contra el Discrimen en el Empleo (Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, en adelante Ley 100), la cual fue creada para “ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral”. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016); *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68 (2008). Así, este estatuto busca promover la “aspiración social de crear un sistema jurídico que fomente la igualdad de los individuos”. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*. Dicha Ley prohíbe a un patrono despedir, limitar o discriminar a un empleado suyo por razón de “**edad** [...], raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho [por ser militar, ex militar, servir o por ostentar la condición de veterano o] del empleado o solicitante de empleo”. Art. 1 de la Ley 100 (29 LPRA sec. 146). Véase también *González Méndez v. Acción Social et al., supra*; *Mestres Dosal v. Dosal Escandón, supra*, págs. 68-69.

En primera instancia, el referido estatuto establece una presunción de discrimen **en ausencia de justa causa para el despido**. Art. 3 de la Ley 100 (29 LPRA sec. 148); *Ramos Pérez v. Univisión, supra*. **Para que la presunción quede debidamente establecida, el empleado reclamante debe establecer un caso *prima facie* de discrimen.** *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 122 (2011). **Debe demostrarse que hubo un despido o un acto perjudicial; que esta actuación se realizó sin justa causa; y algún hecho base que ubique al reclamante bajo la modalidad de discrimen en virtud de la cual se reclama.** *Íd.*; *González Méndez v. Acción Social et al., supra*; *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 222. Dado que se trata de una presunción controvertible, **posterior a establecerse un caso *prima facie* de discrimen**, le corresponde al patrono rebatir la presunción de discrimen mediante varias alternativas, a saber: presentar prueba que acredite que no hubo despido; demostrar que **sí hubo un despido, pero que éste fue justificado**; o demostrar que, aunque hubo un despido injustificado, no fue discriminatorio. *González Méndez v. Acción Social et al., supra*; *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*, págs. 122-123. En otras palabras, **para que el patrono pueda rebatir la presunción de discrimen, tiene que probar que la inexistencia del discrimen es más probable que su existencia.** *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 502 (1985). Si el patrono logra rebatir la presunción de discrimen, el empleado nuevamente tendrá oportunidad de demostrar la existencia del discrimen, aunque sin el beneficio de la presunción inicial. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 775 (2000). En esta ocasión el empleado tendrá que probar hechos específicos de los cuales surja el discrimen. *Íd.* Así, si queda probado que el patrono incurrió en conducta discriminatoria contra el empleado reclamante, tendrá la obligación de indemnizar al empleado por una suma igual al doble de los daños que el acto discriminatorio le haya ocasionado al empleado. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón, supra*, pág. 69; Art. 1 de la Ley 100, *supra*. Resaltamos que la intención del Art.

3 de la Ley 100, *supra*, consiste en **facilitarle al empleado probar su caso y no el relevarlo de la necesidad que tiene de presentar prueba a su favor**. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra*, pág. 774.

En 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) **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., supra*. El empleado no está obligado a probar todos y cada uno de estos elementos, pues la Ley 100 no le impone esta obligación procesal. *Íd.* Establecidos estos elementos, surge la presunción de discrimen la cual deberá rebatir el patrono. De no hacerlo, se considerará que el empleado estableció su caso de discrimen y restará solamente la presentación de prueba sobre daños. *Íd.* Como ya mencionamos, **si el patrono derrota la presunción de discrimen, le corresponde al empleado establecer, de modo más específico, la existencia del discrimen alegado**. *Íd.*

IV. Aplicación del Derecho a los hechos

En el caso ante nuestra consideración la parte apelante aduce que el foro primario erró al denegar la solicitud de sentencia sumaria presentada por este, bajo la premisa de que Instancia aplicó erróneamente el derecho por considerar que existían hechos aun en controversia. Además, planteó que erró al no incluir como hechos incontrovertidos aquellos que no fueron controvertidos con evidencia admisible por el apelado.

En primer lugar, adoptamos por referencia todos los hechos que el foro recurrido determinó estaban incontrovertidos.

En segundo lugar y como parte de nuestro análisis, discutiremos si aquellos hechos que se enumeraron como controvertidos en realidad lo están o, si constituyen en sí hechos esenciales y pertinentes, que a la luz de los reclamos de la demanda impiden se dictara la sentencia sumaria.

Por estar íntimamente relacionados al tema de la clasificación de puesto del señor Rivera, discutiremos de forma conjunta los hechos #1, #2, #3, y #4 que el foro primario determinó que estaban en controversia.

El apelado arguye que tanto él, como el señor Rubén Santiago trabajaban en lo que identificó como la planta física de la compañía, bajo lo que considera la misma clasificación ocupacional. Por tal razón alegó que la compañía debió haberle cedido el cargo y las funciones del señor Rubén Santiago en vez de cesantearlo de su empleo. No obstante, lo anterior, debemos recordar que el título no hace la cosa. El mero hecho de ocupar el mismo espacio físico con otros empleados dentro de la compañía no significa que estos ejercen las mismas funciones y responsabilidades. El término clasificación de puesto se define como “la agrupación sistemática de puestos en clases similares en virtud de sus deberes y responsabilidades para darle igual tratamiento en la administración de personal”.⁸

Entre la evidencia ante nuestra consideración, la declaración jurada del señor Ángel Román Zeno, identifica al señor Rivera como el “**único empleado en su posición y clasificación ocupacional**”⁹, encargado “de diseñar la presentación interna de las tiendas de la compañía que fueran a abrir al público por primera vez, incluyendo el diseño de tiendas que fueran a cambiar una tienda Pitusa a una tienda Bargain City o de una tienda Pitusa a una ferretería National Lumber”.¹⁰ Identificó sus funciones principales como; “preparación de planos internos de las tiendas, montaje de góndolas, y la determinación del diseño interior de las tiendas conforme a las necesidades de la Compañía”.¹¹ También reconoció su labor en la negociación del contrato con el suplidor encargado del recogido de basura de todas las tiendas.¹²

⁸ Héctor R. Arrollo Aguilar, *Léxico Laboral Puertorriqueño, Diccionario de Términos Jurídicos sobre el Derecho del Trabajo* 257 (Ed. Situm 2010).

⁹ Véase Anejo 1, Declaración Jurada del señor Ángel Román Zeno

¹⁰ *Íd.*

¹¹ *Íd.*

¹² *Íd.*

Este hecho encuentra apoyo también en la propia declaración bajo juramento del señor Rivera cuando en su deposición, el propio apelado admitió que sus funciones consistían de trabajar con el plano y diseño de todas las tiendas de la compañía¹³. Cuando se le preguntó “¿[C]uántas otras personas hacían su trabajo para las empresas Pitusas?”, el señor Rivera contestó “**Yo nada más**”.¹⁴ Igualmente, a preguntas sobre las funciones que le correspondían al señor Rubén Santiago, como trabajar con los generadores eléctricos, cajas de agua de las tiendas, las reparaciones del día a día de las tiendas, el señor Rivera contestó declarando “**No, no me tocaba a mí. No era mi función**.”¹⁵ Incluso, el resumen del señor Rivera que forma parte del expediente ante nos, identifica su título como “Diseñador de Tiendas por Departamento a nivel Isla”, y resume sus tareas a actuar como; el diseñador de interiores y fachadas; coordinador con todos los contratistas, los trabajos a realizarse; montaje de las Góndolas; control de servicios de compañías de desperdicios sólidos y reciclajes; autorización de los pagos de facturas.¹⁶ De lo anterior no se desprende por ninguna parte que el señor Rivera trabajaba con la reparación de las tiendas, asuntos de permisología, plomería, electricidad, uso de generadores eléctricos, todas tareas que le correspondían al señor Rubén Santiago. La única función que realizaba el señor Rivera que asumió el señor Rubén Santiago, fue la coordinación y negociación con el suplidor del recogido de desperdicios sólidos, negociación que el propio apelado admitió en la deposición que se hacía una vez al año, cuando vencían los contratos.¹⁷ Considerado lo anterior, resulta en un hecho incontrovertido que las tareas, responsabilidades y funciones del señor Rivera se diferenciaban radicalmente de las del señor Rubén Santiago. El hecho de que ambos empleados trabajaban en la planta física de la compañía, no le resta que ambos ocupaban clasificaciones de puestos distintas. Por tanto,

¹³ Véase Anejo 2, pág. 38-39, pág. 56-59

¹⁴ *Íd.* pág. 62

¹⁵ *Íd.* pág. 69

¹⁶ Véase Anejo 4

¹⁷ Véase Anejo 2, pág. 63-65

concluimos que la clasificación de puesto del señor Rivera y sus funciones dentro de la compañía en comparación con las del señor Rubén Santiago no son un hecho en controversia.

Subsiguientemente, los hechos #5, #6 y #7, cuestionan las posibles reparaciones hechas por la parte apelante luego del despido del señor Rivera. Sobre tales incógnitas, surge de la declaración jurada del señor Ángel Román Zeno, en su capacidad como Director de Recursos Humanos de la parte apelante, que desde la fecha 1 de mayo de 2018, **no se había contratado a nadie para hacer las funciones del señor Rivera. Aún no se habían abierto nuevas tiendas al público que requerían los servicios de diseño y remodelación suministrados por el señor Rivera.**¹⁸ Reafirmó en la declaración jurada que tras el paso del huracán María **quedó pospuesta la apertura de nuevas tiendas, y que ello continúa así.**¹⁹ En consecuencia surge diáfananamente que las reparaciones hechas luego del Huracán María fueron a las tiendas existentes y los servicios del señor Rivera no son necesarios porque la empresa ha decidido no remodelar ni abrir nuevas tiendas como una determinación empresarial. Nuestro Tribunal Supremo ha sido claro al señalar que debe concederse amplio margen de discreción a los patronos en el manejo de los asuntos atinentes al manejo de sus negocios.²⁰ A tal efecto, ha destacado que “[c]iertamente no es función de los tribunales administrar los negocios ni aconsejar a los directores de estos cómo manejar los asuntos de su empresa...”²¹

Los hechos #8, #9 y #11 que el foro primario entendió que estaban en controversia, están vinculados con el alegado discrimen por edad que sufrió el señor Rivera en su empleo. No obstante, se desprende de los hechos incontrovertidos de la propia resolución de Instancia, adoptados de la solicitud de sentencia sumaria presentada por el apelante, que mientras el señor Rivera trabajó para la compañía, no fue objeto de comentarios

¹⁸ Véase Anejo 1, #15.

¹⁹ *Íd.*, #16.

²⁰ *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra.*, pág. 447.

²¹ *Íd.*

discriminatorios por razón de su edad.²² Nunca se quejó de discrimen por edad con su patrono, ni aun después de su despido.²³ Inclusive el foro primario listó como un hecho incontrovertido que antes de su despido, el señor Rivera no se sintió discriminado por razón de su edad.²⁴ Añadimos a esto que en su deposición el señor Rivera admitió no haberse sentido discriminado por razón de edad.²⁵ Del expediente no surge que el apelado haya presentado evidencia alguna que sustentara su alegación de discrimen por razón de edad, y menos aún evidencia que rebatiera la evidencia presentada por el apelante. El apelado se limitó a presentar meras alegaciones sobre su antigüedad en comparación con la del señor Rubén Santiago²⁶, y su deseo de asumir las funciones de este²⁷. Acto que atenta en contra de lo instituido por la Ley 80, *supra*, y la prohibición impuesta por el legislador sobre el desplazamiento de empleados entre diferentes clasificaciones ocupacionales.²⁸ Además para activar la presunción de discrimen no debe haber una razón válida para justificar el despido, cosa que no ocurre en este caso pues el patrono estableció una razón válida. Por tanto, concluimos que el presunto discrimen por edad del señor Rivera mientras fue empleado de la parte apelante, no ocurrió por lo que no es un hecho en controversia a atenderse.

Los restantes hechos que expuso el foro primario como controvertidos versan sobre el posible salario o mesada que le podría corresponder al señor Rivera de encontrarse que su despido fue injustificado. Como discutimos anteriormente en el derecho aplicable, el Art. 2 de la Ley 80, *supra*, dispone que se entiende como un despido justificado aquel que ocurre como consecuencia de un cierre, total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; los cambios tecnológicos o de reorganización y; aquellas reducciones de empleo como

²² Véase Resolución, pág. 5, #15.

²³ *Íd.*, pág.6, #18.

²⁴ *Íd.*, pág.6, #19.

²⁵ Véase Anejo 2, pág. 81.

²⁶ Véase Exhibit 7 de la parte apelada, pág.83.

²⁷ Véase Anejo 2, pág.82-85.

²⁸ *Sánchez v. Eaton Electrical, supra*.

consecuencia de la reducción del volumen de producción, ventas o ganancias.²⁹

El patrono puede despedir a un empleado sin pagar una compensación, siempre que la determinación esté basada en un plan de reorganización empresarial necesario dirigido a optimizar recursos y aumentar las ganancias. Es preciso recordar que no toda baja en la producción, venta o ganancia es causa justificada ya que deberá ser significativa y de tal grado que amenace la estabilidad y solvencia económica del negocio. En el presente caso, la cesantía del empleo del señor Rivera fue como resultado del inevitable cese de los servicios que sufrió la compañía luego del paso del Huracán María. Se desprende del expediente, de manera clara e indubitada que, la parte apelante cesó de brindar sus servicios y a su vez no se encontraba en posición de utilizar las destrezas y habilidades del apelado debido a que ellos se dirigían al diseño y apertura de nuevas tiendas o el cambio/remodelación de tiendas existentes. La paralización de estas actividades constituyó una determinación empresarial válida tomada por la compañía como consecuencia del fenómeno atmosférico que afectó al país entero. Por tal razón concluimos que el despido del señor Rivera fue un acto válido justificado, y no existe controversia sobre el mismo que requiera la discusión de la mesada o salarios dejados de devengar por el apelado.

Finalmente debemos destacar que, la oposición a la sentencia sumaria presentada por el apelado no controvertió el despido en controversia, por limitarse a expresar meras alegaciones sin evidencia que sustentara sus argumentos.³⁰ Debemos recordar que la parte que se

²⁹ 29 LPRC sec. 185 (b)

³⁰ En *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015) el Tribunal Supremo dispuso: "**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. La etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria**, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*."

opone a que se dicte sentencia sumaria, deberá controvertir la evidencia presentada por el promovente con prueba admisible, lo que no cumplió.³¹ Por otra parte, de los documentos que acompañaron la moción de sentencia sumaria no surge controversia sobre algún hecho esencial y pertinente de esta causa de acción que impida la concesión de la solicitud, por lo que el apelante cumplió su responsabilidad de establecer con claridad que no existe controversia sobre hechos esenciales y que procede en derecho lo solicitado.

Al tenor de la responsabilidad de este foro ³² y de conformidad con las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, concluimos que las determinaciones de hechos expuestas por el foro primario no están en controversia, y que en derecho procedía dictar sentencia sumaria.

V. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos, EXPEDIMOS el auto y revocamos la resolución impugnada. En su lugar dictamos sentencia sumaria desestimando la querrela del apelado.

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

El Juez Adames Soto disiente mediante voto escrito.

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

³¹ Para ello deberá cumplir con los mismos requisitos con los que tiene que cumplir el proponente, pero además su solicitud deberá contener: [U]na relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Regla 36.3 (b) (2), *supra*.

³² *Íd.*