

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

ÁNGEL R. CABIYA
BURGOS, ET AL

Recurridos

VS.

PARKER HANNIFIN
CORPORATION

Peticionario

KLCE201900145

Certiorari procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Arecibo

Caso Núm.:
CPE-2018-0018

Sobre:
Despido injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Rivera Colón y la Juez Lebrón Nieves

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2019

La peticionaria Parker Hannifin Corporation nos solicita que expidamos el auto de *certiorari* y revoquemos una resolución del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo, emitida el 28 de enero de 2019. En el referido dictamen, el foro *a quo* declaró no ha lugar las dos mociones de sentencia sumaria presentadas, tanto por la peticionaria, como por el señor Ángel R. Cabiya Burgos, en las que solicitaban la disposición sumaria de la querella que presentó este último, **al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961**, 32 L.P.R.A. sec. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2 de 1961).

Luego de examinar *de novo* las mociones de sentencia sumaria denegadas en la resolución recurrida, considerar el trasfondo procesal del caso, según surge del expediente apelativo, y las normas jurídicas que rigen la materia del litigio, resolvemos expedir el auto solicitado y confirmar tal decisión. Aunque, de ordinario, no tenemos discreción para revisar las resoluciones de carácter interlocutorio emitidas en los procedimientos sumarios incoados al amparo de la Ley 2 de 1961, *infra*, cumple este caso con una de las excepciones reconocidas en la jurisprudencia normativa sobre el tema. *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 D.P.R. 483 (1999).

Veamos los antecedentes fácticos y procesales del recurso que sirven de fundamento a esta determinación.

I.

El señor Ángel R. Cabiya Burgos (señor Cabiya Burgos, recurrido) instó una querrela contra la empresa Parker Hannifin Corporation (Parker, peticionaria) bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley 2 de 1961.¹ En su querrela adujo que Parker le despidió sin justa causa y por motivos de su edad, ya que fue sustituido por una persona más joven. Por ello, sostuvo que el despido fue discriminatorio e incluyó en su querrela una causa de acción bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 146 y ss.²

Parker contestó la querrela y negó los planteamientos del peticionario. En esencia, explicó en su contestación que el despido del señor Cabiya Burgos se debió a una reorganización de la compañía y que, a consecuencia de esa reorganización, el puesto del peticionario se eliminó de la empresa.³

Como parte de los procedimientos, el 15 de agosto de 2018 el señor Cabiya Burgos presentó una moción de sentencia sumaria en la que expuso que no existían hechos en controversia, pues, hasta esa fecha, Parker no había podido demostrar que el despido había sido con justa causa.⁴ La peticionaria se opuso a esa moción, tras plantear que había prueba documental con la que se podían evidenciar las razones que justificaron el despido del señor Cabiya Burgos. Asimismo, sostuvo que, por la reciente reforma laboral comprendida en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm.17-2014, el peso de la prueba de la causa del despido ya no recaía en el patrono, sino en el querellante.⁵

¹ La querrela se presentó originalmente por él recurrido y su esposa.

² Apéndice del recurso, (Ap.), págs. 1-6. Destacamos que tanto la esposa del peticionario, como la sociedad legal de gananciales compuesta por ambos, salieron del pleito, tras haber presentado el desistimiento de sus respectivas causas de acción. Ap., pág. 1161.

³ Ap. págs. 22-47.

⁴ Ap., pág. 1160.

⁵ Ap., págs. 178-208.

Ese mismo día, Parker también presentó una moción de sentencia sumaria en la que reiteró que el despido del señor Cabiya Burgos había sido con justa causa, por lo que, procedía como cuestión de derecho que el foro *a quo* dictara la sentencia a su favor y desestimara la reclamación del recurrido.⁶

Luego de atender las dos mociones dispositivas, los documentos aportados al proceso por ellas, así como otros escritos que las partes intercambiaron, la primera instancia judicial declaró no ha lugar ambas mociones de sentencia sumaria, mediante la resolución que hoy ocupa nuestra atención.

En el dictamen fundamentado, el foro recurrido reconoció como hechos incontrovertidos los siguientes:

1. Que el Sr. Ángel Cabiya Burgos comenzó a trabajar, bajo contrato de tiempo indefinido, con la empresa Dominik Hunter como gerente de ventas de productos industriales de filtración.
2. Que el querellante mantuvo una oficina de ventas, localizada en el pueblo de Ciales de donde dio servicios a los querellados.
3. Que el querellante comenzó realizando ventas en Puerto Rico, pero al pasar de los años realizó ventas para Dominick Hunter, como Regional Sales Manager, en México, Costa Rica y Colombia.
4. Que como Regional Sales Manager el querellante estaba encargado de desarrollar el negocio, desarrollar, atender y crecer las ventas en Puerto Rico y posteriormente en algunos países de Latinoamérica.
5. Que en julio de 2002 el querellante reclutó al Sr. Francisco Carrero.
6. Que el Sr. Francisco Carrero ha obtenido los siguientes certificados provistos por Parker luego de completar cursos y/o entrenamientos:
 - a. Certificate of Filtration Technology
 - b. Certificate of Compressed Air Quality Management
 - c. Certificate of Integrity Testing
 - d. Certificate of Industrial Gas
 - e. Introduction to Food and Beverage Sterile Air
 - f. Introduction to Fermentation
 - g. E-learning module on Membrane Filtration of Bottled Water
 - h. Certificate of Bevcheck Calibration
 - i. Certificate of Bevcheck Plus Calibration
 - j. Certificate of Porecheck IV Calibration
 - k. Certificate of Valairdata II Calibration
 - l. Certificate to deliver Sterile Gas Filter Intergity Resting using Valairdata 3
 - m. Certificate to carry out Valairdata 3 commissioning

⁶ Ap., págs. 218-247.

n. Certificate to Service & Calibrate Valairdata 3 units.

7. Que en el 2005, Parker Hannifin adquiere a Dominik Hunter, manteniendo al querellante como Regional Sales Manager. Para este mismo año, el querellante trabajaba con ventas de Puerto Rico, Colombia, Costa Rica y México.
8. Que Parker es una corporación pública que cuenta con sobre 60 divisiones y corporaciones afiliadas a nivel nacional e internacional.
9. Que Puerto Rico se considera parte del mercado doméstico de los Estados Unidos, no de Latinoamérica.
10. Que a pesar de que el querellante trabajaba en algunos mercados de Latinoamérica, [é] se reportaba, y su salario lo pagaba, la división que tiene base en Oxnard, California.
11. Que alrededor del año 2008, Parker le prohibió a la División realizar ventas directas en Latinoamérica. Por tanto, luego del año 2008, el querellante sólo podía realizar ventas indirectas en Latinoamérica.
12. Que el querellante s[í] podía hacer ventas directas en Puerto Rico. Hasta aproximadamente el año 2015, la División, a través del querellante, continuaba vendiendo directamente a algunos distribuidores y clientes en México, incluyendo Filtración Productiva o "Filter Pro."
13. Que el 6 de junio de 2014, el querellante es promovido a la posición de Business Development Manager, Grade 53 para América Latina y Sur América.
14. Que el Sr. David Stack era el Gerente de Ventas del Departamento de "Life Science."
15. Que el desempeño del querellante era evaluado, a los efectos de cumplimiento con cuotas de ventas para su región y otros requerimientos de su posición.
16. Que durante los años que el querellante trabajó para la querellada recibió premios otorgados por la querellada. En el año fiscal terminado en junio de 2016 le fue otorgado el "President's Club Award", por alcanzar el tercer lugar a nivel de Estados Unidos en crecimiento de ventas sobre lo planificado.
17. Que el 20 de octubre de 2016 el querellante le envió un correo electrónico a Dustin Allison, en donde le preguntó si podía asistir a un "Staff Meeting" de la siguiente manera.

"I know you are going to be very busy next week at the GMAG and it's just Cost + 15% but can you attend our first section on Monday 8-11 am?"
18. Que en el 2016, el querellante preparó una presentación en Power Point para miembros de la División, incluyendo a David Stack, Thomas Gentile, Andrew Boxley y Dustin Allison.
19. Que entre las cuentas que se encontraban en la presentación, se encontraban las "Top 5 Accounts." Estas eran: A. México \$1.7 Millones en ventas; B. Lilly del Caribe \$630,000 en ventas; C. PanAm División \$577,000; D. Pfizer Puerto Rico \$378,000.
20. Que en la presentación también figuran los "Top Growth Target Accounts for FY2017." Se trata de cuentas que el querellante pensaba que tenían mayor potencial de crecimiento. Ninguna de estas eran cuentas (sic) de ventas directas. En todas, el margen de ganancia para la División se limitaba al 13%.
21. Que el Gerente General de la División, Thomas Gentile, era responsable de que cada año fiscal se cumplieran las metas en varios tipos de métricas en donde se evaluaba el desempeño de la División (por ejemplo, ventas y márgenes de ganancia, entre otras). Parker monitorea estas métricas constantemente, comparando las metas establecidas con los números reales para asegurarse de que se cumplan las metas.
22. Que el año fiscal de Parker comienza el 1 de julio y termina el 30 de junio. Por tanto, el año fiscal 2017 comenzó el 1 de julio de 2016

y terminó el 30 de junio de 2017.

23. Que Parker implementa reducciones de empleomanía regularmente. En el 2015, la esposa del querellante fue cesanteada por una reducción de empleomanía.
24. Que el Start-up and Commissioning se refiere al proceso entre la instalación inicial y la conclusión de un proyecto donde, entre otras cosas, se validan todos los procesos antes de que el equipo se pueda utilizar. El querellante no estaba cualificado para realizar Start-Up and Commissioning.
25. Que el análisis técnico de selección de productos se refiere a recomendarle el producto apropiado según las necesidades de cada cliente. El dimensionamiento de los sistemas de filtración se refiere a realizar cálculos o pruebas a escala en laboratorios utilizando dispositivos pequeños para probar que el producto fuere apropiado para la necesidad del cliente. El querellante podía realizar análisis técnicos de selección de productos y dimensionamiento de sistemas de filtración mediante pruebas a escala en laboratorios utilizando dispositivos pequeños. Tampoco el querellante tenía conocimiento para realizar pruebas de filtración utilizando ciertos equipos de biotecnología como bombas especializadas.
26. Que el 26 de enero de 2017 el querellante fue invitado por su supervisor inmediato, Sr. David Stack, a reunirse en el Hotel Intercontinental de Isla Verde.
27. Que al llegar a la reunión con el Sr. David Stack éste le entregó al querellante una carta que recogía una propuesta de acuerdo para terminación en su empleo, que proponía el pago de una mesada y la renuncia del querellante a toda reclamación contra el querellado.
28. Que a pesar de que la propuesta de terminación sometida mediante carta el 26 de enero de 2017 concedía un término de 45 días para que el querellante expresara si aceptaba el mismo, el querellante fue privado de inmediato de su computadora de trabajo y se le impidió acceso al sistema electrónico de la querellada.
29. Que los querellantes **alegaron afirmativamente** que el despido del querellante respondió a una reorganización y/o disminución y/o cambios en las necesidades de la empresa. Específicamente se eliminó la posición que ocupada el querellante al momento del despido. (Énfasis nuestro.)
30. Que la compensación del querellante era a base de salario y bono. La cantidad del bono que recibía el querellante dependía sólo de su desempeño en cuanto a sus ventas.

Apéndice del recurso, págs. 1162-1167.

De otra parte, determinó como hechos aún en controversia los siguientes:

1. ¿Luego del despido, qui[é]n, qui[é]nes y d[ó]nde se estaban realizando las tareas que anteriormente realizaba el querellante?
2. ¿Para las fechas cercanas al despido, sufrió Parker algún tipo de reorganización, disminución o cambio en sus necesidades?
3. ¿Cuáles eran las funciones del Sr. Francisco Carrero Valent[í]n antes y después del despido?
4. ¿En Puerto Rico, y luego del despido, cuenta o contó Parker con alguna fuerza de ventas, o personal de ventas o empleados capaces de realizar ventas de cualquier tipo de producto mercadeado por Parker?

Apéndice del recurso, pág. 1167.

Inconforme con la resolución del foro primario, Parker presentó el recurso de autos y planteó que el tribunal recurrido erró:

1. [...] al determinar que existían controversias de hecho que impedían desestimar el caso mediante sentencia sumaria, omitiendo de su resolución varios hechos materiales de los cuales no había controversia real, y al no aplicar el Derecho, incluyendo las enmiendas introducidas por la Reforma Laboral.
2. [...] al no desestimar la causa de acción por despido discriminatorio bajo la Ley 100, sin incluir análisis alguno, a pesar de que la única evidencia que presentó el Querellante en apoyo de dicha reclamación fue una declaración jurada insuficiente en su contenido, y que debió haber sido excluida bajo la doctrina del “Sham Affidavit”.

Consideremos ambos errores conjuntamente.

II.

- A -

Como adelantamos, de ordinario, las peticiones de *certiorari* generadas en los procesos desarrollados bajo la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, ya citada, tienen que pasar por el crisol de las limitaciones normativas sentadas en el caso de *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 D.P.R. 483 (1999), antes de que podamos aplicar los criterios que impone la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones para dirigir la activación de nuestra jurisdicción discrecional en estos recursos. 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40.

En el caso de *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*, el Tribunal Supremo se enfrentó a la interrogante de “si la economía procesal, entendida como la necesidad de evitar el paso por todo el proceso judicial cuando se haya cometido un error perjudicial por medio de una resolución interlocutoria, tiene mayor peso que el carácter sumario que los legisladores le imprimieron al proceso instituido por la Ley 2”. *Id.*, en la pág. 494. El Alto Foro contestó en la negativa a esa interrogante al concluir que la Asamblea Legislativa no tuvo la intención expresa de proveer un mecanismo de revisión directa de las resoluciones interlocutorias en los casos incoados bajo la Ley 2 de 1961. Luego de analizar el historial legislativo de esa ley especial, concluyó que no se hizo mención de la posibilidad de que tales resoluciones interlocutorias fueran revisables, porque ello sería contrario al

carácter sumario del procedimiento. Por tanto, de modo enfático, limitó la facultad de este foro apelativo para revisar tales determinaciones. *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 D.P.R., en la pág. 497.

En reiteradas ocasiones la jurisprudencia ha reconocido que los tribunales deben dar estricto cumplimiento a esta política pública y cumplir con sus propósitos. *Id.*, en la pág. 492; *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 D.P.R. 912 (1996); *Santiago Pérez v. Palmas del Mar Prop.*, 143 D.P.R. 886, 891-892 (1997). Ahora bien, hay que destacar que el Tribunal Supremo también resolvió que esa norma no es absoluta, por lo que, en aquellos casos en los que la resolución interlocutoria impugnada haya sido dictada de forma *ultra vires* o sin jurisdicción por el Tribunal de Primera Instancia, este foro apelativo podrá activar su jurisdicción discrecional para revisarla. *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 D.P.R., en la pág. 497. También podrá intervenir en “aquellos casos en [los] que **la revisión inmediata, en esa etapa, disponga del caso, o su pronta disposición, en forma definitiva** o cuando dicha revisión inmediata tenga el efecto de evitar una `grave injusticia’”. *Id.*, en la pág. 498 (énfasis nuestro).

No hay duda de que el historial legislativo de la Ley 2 de 1961 destaca enfáticamente la política pública a favor de la tramitación sumaria de los procesos judiciales en el que han de ventilarse las reclamaciones laborales y establece que el propósito de esta medida es propiciar la celeridad en la solución de estos pleitos. De ese modo se garantiza al obrero la vindicación pronta de sus derechos y se protege su modo de subsistencia. Desprovisto del carácter sumario, el procedimiento de la Ley 2 de 1961 “resulta un procedimiento ordinario más, en el cual la adjudicación final que oportunamente recaiga, resulta incompatible con alcanzar, en su máxima expresión, el mandato legislativo de diligencia en el dictamen judicial.” *Díaz v. Hotel Miramar Corp.*, 103 D.P.R. 314, 316 (1975).

Recientemente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico limitó los procesos y los plazos disponibles para las resoluciones y órdenes

interlocutorias en los casos tramitados ante el Tribunal de Primera Instancia al amparo de la Ley 2 de 1961. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 D.P.R. 723 (2016). En este caso normativo, la Jueza Presidenta Oronoz Rodríguez, expresó lo siguiente:

Debido a la naturaleza sumaria de los procedimientos al amparo de la Ley Núm. 2, *supra*, la aplicación del término provisto por las Reglas de Procedimiento Civil para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias —a saber, treinta (30) días— resultaría en un absurdo procesal. Véase Regla 52.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. Se estaría permitiendo un término más largo —30 días— cuando se recurre de una resolución interlocutoria, que los diez (10) y veinte (20) días que aplican a las sentencias finales. Asimismo, la figura de la reconsideración interlocutoria es incompatible con el procedimiento provisto por la Ley Núm. 2, *supra*. Entre otras razones, pues se daría la anomalía de proveerle a las partes un término mayor para solicitar reconsideración que el provisto para la revisión de determinaciones finales por la Ley Núm. 2, *supra*.⁷

Dichas normas fomentarían la presentación de recursos interlocutorios, dilatando así la adjudicación de controversias laborales al amparo de la Ley Núm. 2, *supra*. Este proceder atenta contra la clara intención legislativa de proveer un “mecanismo procesal, de naturaleza sumaria, para lograr la rápida consideración y adjudicación de las reclamaciones laborales instadas por empleados en contra de sus patronos”. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 133-2014.

[...]

Apoya nuestra determinación el hecho de que la señora Medina Nazario, mediante la presentación de mociones de reconsideración y peticiones de *certiorari*, ha extendido el trámite del pleito por más de un año. Tal proceder atenta contra la clara política pública del Estado de “tramitar las reclamaciones laborales con prontitud, sin dilaciones que pudieran frustrar los fines de la justicia”. *Berríos Heredia v. González*, 151 DPR 327, 339 (2000). El procedimiento al amparo de la Ley Núm. 2, *supra*, desprovisto “de esa característica sumaria, resultaría un procedimiento ordinario más, incompatible con el mandato legislativo”. *Lucero v. San Juan Star*, 159 DPR 494, 505 (2003); véase *Aguayo Pomales v. R & G Mortg.*, 169 DPR 36, 43 (2006).

En última instancia, la interpretación adoptada en el día de hoy favorece a los empleados y obreros quienes podrán ser resarcidos con mayor prontitud cuando sus patronos hayan vulnerado sus derechos.

Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 D.P.R., en las págs. 735-737. (Énfasis nuestro.)

La doctrina legal sentada en este caso nos dice que, solamente, y por vía de excepciones muy particulares, podemos revisar una resolución interlocutoria de un procedimiento supeditado a la Ley 2 de 1961, cuando se cumplan los requisitos establecidos en el caso de *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.* Es decir, activaremos nuestra facultad discrecional para expedir el auto de *certiorari*, cuando la resolución recurrida esté enmarcada

⁷ A saber, quince (15) días para reconsiderar y diez (10) para acudir ante el Tribunal de Apelaciones.

en una de las siguientes instancias: (1) sea contraria a la ley; (2) el tribunal primario no tenía jurisdicción para entender sobre ella; (3) el tribunal revisor puede evitar un fracaso de la justicia; o (4) **nuestra intervención pondría punto final al caso.**

Es decir, lo dicho no es óbice para que en los procedimientos bajo la Ley 2 de 1961 se utilice eficazmente el mecanismo de la sentencia sumaria, pues precisamente ese tipo de recurso procesal adelanta la consecución de los propósitos inherentes de la ley antes citada. Por tal razón, si el litigio laboral pudiera disponerse sumariamente, podemos activar nuestra jurisdicción discrecional si nuestra intervención puede poner punto final al caso por ese apremio procesal.

Ahora, para revisar la denegatoria de una moción de sentencia sumaria se imponen otros criterios, que pasamos a considerar, los que exigen, como veremos, la expedición obligada del auto discrecional.

- B -

En lo que toca al dictamen del Tribunal de Primera Instancia que dispone de una moción de sentencia sumaria, recientemente, el Tribunal Supremo estableció el estándar de revisión que debe utilizar este foro apelativo intermedio al revisar **denegatorias** o concesiones de mociones de sentencia sumaria. Así quedó claro en *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R. 100 (2015), en la pág. 114:

[E]ste Tribunal se ha expresado en múltiples ocasiones con relación a los requisitos que deben cumplir las Mociones de Sentencia Sumaria y en cuanto al estándar que deben utilizar los jueces de instancia al momento de atender ese tipo de mociones. Sin embargo, en reducidas ocasiones nos hemos expresado sobre el estándar aplicable al Tribunal de Apelaciones al momento de revisar las determinaciones del foro primario de conceder o **denegar Mociones de Sentencia Sumaria**. [...]

Así, en *Meléndez v. M. Cuebas* el Tribunal Supremo estableció como norma que, al revisar una decisión del Tribunal de Primera Instancia que concede o **deniega** una moción de sentencia sumaria, la revisión de este foro intermedio es **de novo**. Solo podemos revisar las mociones dispositivas indicadas si expedimos el auto discrecional, canon que aplica a todo caso, ordinario o plenario.

En todo caso, debemos utilizar los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar sumariamente una sentencia o denegar tal solicitud. En esta tarea solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. Además, con igual rigor debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Id.*, págs. 116-118, reiterado en *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 D.P.R. 664, 679 (2018).

En nuestra revisión, también debemos cotejar que tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición presentada cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A., Ap. V, R. 36.⁸ Además, debemos enumerar los hechos que, a nuestro juicio, están en controversia y aquellos que están incontrovertidos.

Claro, la tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde únicamente al foro de primera instancia en el ejercicio de su sana discreción. *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 D.P.R. 308, 334 (2004). Finalmente, debemos evaluar si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia planteada. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., en las págs. 116-118.

Al repasar los parámetros de la disposición sumaria, recordemos que la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil es la disposición estatutaria que regula dicho mecanismo extraordinario, el cual está enmarcado en un ámbito discrecional. 32 L.P.R.A., Ap. V, R. 36. Es sabido que el propósito principal de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan

⁸ La Regla 36 de Procedimiento Civil exige a la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, así como a la parte que se opone a esta, el cumplimiento estricto de unos requisitos de forma. Si el promovente de la moción no cumple con tales criterios, el tribunal no estará obligado a considerar su solicitud. Por el contrario, en el caso de que quien incumpla con los requisitos de forma sea la parte opositora, el tribunal podrá dictar la sentencia sumaria a favor de la parte promovente, si así procediera en Derecho, sin trámite ulterior. *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R. 414, 432-433 (2013), citado en *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR, en las págs. 118-119.

controversias genuinas de hechos materiales, por lo que se puede prescindir del juicio plenario. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 D.P.R., en la pág. 676; *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., en la pág. 109; *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R. 414, 430 (2013); *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 D.P.R., en las págs. 331-332.

Para hacer uso de este mecanismo, el promovente debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en cualquier evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.1; *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 D.P.R., en la pág. 676. La controversia sobre los hechos esenciales que genera el litigio tiene que ser real, no especulativa o abstracta. Es decir, tiene que ser de naturaleza tal que “permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R. 200, 213-214 (2010), seguido en *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., en la pág. 109.

Procede entonces que se dicte la sentencia sumaria únicamente cuando surge de manera clara que el promovido por la solicitud no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos y que el tribunal tiene a su disposición toda la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 D.P.R., en la pág. 676. Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. Debe tratarse de una duda que permita concluir que existe una verdadera y sustancial controversia sobre hechos relevantes y pertinentes. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 D.P.R. 820, 848 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R., en las págs. 213-214; *E.L.A. v. Cole*, 164 D.P.R. 608, 625 (2005); *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., en las págs. 109-110.

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el

expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 D.P.R. 881, 913-914 (1994); *Luán Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 D.P.R. 652, 665 (2000). Es por ello, que la doctrina establece que el promovente tiene que presentar su derecho con claridad. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., en la pág. 110.

La parte promovida por una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar meramente en las afirmaciones contenidas en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. Por el contrario, está obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo hizo la parte promovente. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3(c); *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 D.P.R., en las págs. 676-677; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 D.P.R., en la pág. 848. Para cumplir con dicho requerimiento, será necesario que enumere detalladamente cuáles son los hechos indicados por el promovente sobre los que estima existe controversia y puntualizar la evidencia que refuta tales alegaciones. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 D.P.R., en las págs. 676-677; *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R., en la pág. 432. A su vez, deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. Esto es, no debe cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 D.P.R., en la pág. 677; *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R., en las págs. 214-215.

Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con **declaraciones juradas** debe considerarse que “las declaraciones juradas que contienen solo conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio, siendo, por lo tanto, insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye”. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R., en la pág. 216, que cita a *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 D.P.R., en la pág. 722.

Recientemente el Alto Foro se expresó sobre las formalidades que debe tener las declaraciones juradas que acompañan una moción de sentencia sumaria. Sobre este asunto, destacó lo siguiente:

Es decir, que para que una declaración jurada sea suficiente para sostener o controvertir una moción de sentencia sumaria tiene que contener hechos específicos. Ahora bien, la declaración, para ser suficiente, no solo debe contener hechos sobre los aspectos sustantivos del caso, sino que deben incluirse hechos que establezcan que el declarante tiene conocimiento personal del asunto declarado.

Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., 199 D.P.R., en las págs. 677-678.

En todo caso, la doctrina establece que los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria deben verse en la forma más favorable a la parte que se opone a la moción, concediéndole el beneficio de toda inferencia que razonablemente pueda derivarse de ellos. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 D.P.R., en la pág. 721. Incluso, el Tribunal Supremo ha establecido que el mero hecho de que la parte promovida no presente evidencia que contradiga la presentada por la parte promovente, no implica necesariamente que proceda la sentencia sumaria. *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 D.P.R., en las págs. 331-332; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 D.P.R., en la pág. 913.

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

Veamos ahora cuáles son las figuras jurídicas que habría que aplicar de determinarse que no hay en el pleito controversias sobre hechos materiales controvertidas. Ellas determinan la relevancia de los hechos que

deben estar incontrovertidos para estar el juzgador en posición de simplemente aplicar el derecho.

- C -

Es norma asentada en nuestro ordenamiento que el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, lo cual enmarca en su política pública dirigida a proteger los derechos de los trabajadores. Esto, no obstante, sin menoscabar el derecho a la libre empresa y la prerrogativa de sus administradores de tomar decisiones dentro de las normas usuales y ordinarias en el manejo de los negocios. Véase, *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 D.P.R. 209, 231 (2015); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 688 (2004); *Díaz v. Wynham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001).

Con esta política en mente, se adoptó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 185a y ss. (Ley 80)⁹, que protege a los trabajadores ante el despido injustificado y establece, en los casos apropiados, una indemnización progresiva que les permita enfrentar temporalmente su situación laboral y económica inesperada, luego del paro laboral. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 540-541 (1979). Al respecto, el Tribunal Supremo expresa que el “legislador ha adoptado el enfoque de una garantía de carácter relativo, pues solo pretende disuadir al patrono para que ejerza su derecho a despedir en los casos de causa justificada”. *Figueroa Rivera v. el Telar*, 178 D.P.R. 701, 708 (2010),

⁹ Destacamos que la Ley 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, aprobada el 26 de enero de 2017. Como parte de los cambios adoptados en la referida legislación, se puso un tope al número de meses por el cual se otorgaría la mesada, entre otras disposiciones análogas. Ahora bien, en lo pertinente a la controversia de este caso, es notorio mencionar que ciertas condiciones impuestas bajo la enmienda de la Ley Núm. 4 no son de aplicación a los empleados que fueron contratados previo a la aprobación de las enmiendas, 26 de enero de 2017. A modo de ejemplo, destacamos los cambios en el pago de la mesada:

[...]

En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. **El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.** La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

Ley Núm. 4-2017, Art. 4.3. (Énfasis nuestro.)

(Sentencia, opinión de conformidad del Juez Martínez Torres, que cita a Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la responsabilidad civil de los oficiales y gerenciales en reclamaciones de despido injustificado*, 39 Rev. Jur. U.I.P.R. 239, 244 (2004).)

En vista de su propósito reparador, la Ley 80 debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 571 (2001).

El Artículo 2 de la Ley 80 pauta el estándar de “justa causa” como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. Así, el inciso (e) de la referida disposición establece que se entenderá como justa causa, entre otras instancias, “[l]os 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”. 29 L.P.R.A. § 185b(e). Sobre esta causa se ha dicho que está relacionada “a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio (...)”. *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R. 414, 425 (2013) que cita con aprobación a *Díaz v. Wynham Hotel Corp.*, 155 D.P.R., en la pág. 376. Esta definición de justa causa considera las circunstancias relativas a la viabilidad del puesto o de la empresa en un momento determinado. *Whittenburg v. Col. Ntra. Del Carmen*, 182 D.P.R. 937, 950 (2011). Es decir, se prescindirá del pago de la compensación fijada o mesada, si la decisión del despido del empleado “se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere”. *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R., en la pág. 426.

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*.

Id. En estos casos, el patrono debe acreditar el plan de reorganización y su utilidad. *Id.*, pág. 427.

De otra parte, la Ley 80 también establece en su Artículo 3 un orden de retención de empleados cuando el patrono decida despedir a algunos

bajo cualquiera de las causales permitidas por el ordenamiento legal. Conforme el estatuto, el patrono está obligado a retener a aquellos empleados que tengan mayor antigüedad en la clasificación ocupacional en la que se efectuarán los despidos, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menor antigüedad. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 586, 596, 599 (2013). Dispone el precitado inciso:

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), **(e)** y (f) del Artículo 2 de esta ley, **el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos**, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, **en aquellos casos en que haya una diferencia clara o [inconcusa] en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad**. Disponiéndose, que:

(a). En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), **(e)** y (f) del Artículo 2 de esta ley en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la **práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal**.

(b). En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la **práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa**, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.

29 L.P.R.A. § 185c. (Énfasis suplido).¹⁰

¹⁰ Esta normativa fue reiterada en la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, de 30 de junio de 2014 (Guía Revisada de 2014), en las las págs. 52-53, que, en lo pertinente, establece:

A. Retención

En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia en tales clasificaciones, a los empleados de más antigüedad en la empresa. Esto siempre que subsista puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por estos. A tal fin

Asimismo, en cuanto a la determinación de la antigüedad en el empleo —criterio rector para la retención y el reemplazo— esta debe computarse desde que el empleado de forma **ininterrumpida**¹¹ “comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento del empleado entre distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa”.

Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, 189 D.P.R., pág. 601.

Es importante recalcar, además, que el orden de retención de empleados por antigüedad se realiza a base de la **clasificación ocupacional** de los empleados. Es decir, está proscrito que, al reducir la plantilla laboral por causa de una reorganización, la empresa incurra en desplazamientos de empleados entre clasificaciones ocupacionales diferentes (lo que en inglés se conoce como “bumping”). *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R., pág. 599. Por lo tanto, no se pueden combinar todos los puestos a la vez, “sino que se toma la antigüedad dentro de cada puesto o unidad apropiada”. Charles Zeno Santiago y Víctor Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho del Trabajo* 132 (Publicaciones JTS 2014). En el caso en que el patrono interese retener a un empleado de menor antigüedad, basado en criterios de eficiencia, deberá evidenciarlo. *Id.*

La determinación de la clasificación ocupacional no se limita al nombre o número del puesto o la unidad de trabajo, sino que deben evaluarse en conjunto las funciones del puesto, así como las similitudes

se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.

B. Reemplazo

El patrono reemplazará preferentemente a los trabajadores despedidos y dentro de su clasificación ocupacional, y con este propósito se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado. Entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía el patrono tuviere la 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.

C. Cuando en las situaciones indicadas en los subpárrafos A y B haya una diferencia clara o [inconclusa] a favor de la eficiencia, capacidad o utilidad del trabajador, estos serán entonces los criterios a utilizarse.

¹¹ En la Guía Revisada de 2014, a la pág. 55, se expresa que “sólo se considerará el periodo trabajado para el patrono desde que el trabajador comenzó a trabajar ininterrumpidamente hasta la fecha del despido”.

existentes entre esas funciones y los deberes de los puestos considerados.¹²

Ante la dificultad que en ciertas situaciones puede acarrear este análisis, nuestro ordenamiento jurídico se orienta por la norma expuesta en la edición de 30 de mayo de 1996 de la Guía Revisada, que enumeró los factores a considerar. Estos son:

1. Las funciones y deberes del puesto
2. Los requisitos para ocupar la plaza, incluyendo los conocimientos y destrezas necesarias, así como la preparación académica.
3. La forma de compensación.
4. La forma en que se realiza el trabajo.

La función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña el empleado, constituye una prerrogativa gerencial que de ordinario debe merecer gran deferencia a los tribunales. Estos solo deben alterar la determinación original del patrono cuando resulta obvio que sostener la misma conllevará un fracaso de la justicia.

Véase, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R., pág. 371-372, 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), en la pág. 39.

Como adelantado, los hechos materiales o relevantes que no podían estar controvertidos son los que configuran las acciones y remedios presentadas por la parte recurrida en este pleito, cuyos parámetros jurídicos hemos reseñado. Si el juez o la jueza consideran que hay controversia sobre la certeza de los hechos determinantes de las causas de acción presentadas, no puede disponer sumariamente del pleito. Si determina que no existe conflicto sobre los hechos determinantes de tales demandas, debe emitir el dictamen sumario. Analicemos *de novo* la moción de sentencia sumaria de Parker para ver si eso es posible.

III.

Al aplicar este marco jurídico al recurso de autos, reiteramos, en primer lugar, que, aunque la determinación de la que recurre Parker es una de carácter interlocutorio, la concesión de su moción de sentencia sumaria podría poner punto final al litigio. Como se adelantó, este tribunal

¹² Sobre este asunto, véase a Alberto Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 154-160 (Ramallo Printing Bros., 7^{ma} Ed. Rev., San Juan, 2001).

intermedio no puede entender sobre las determinaciones interlocutorias de la primera instancia judicial en los casos presentados bajo la Ley 2 de 1961, salvo en las contadas situaciones de excepción recogidas en el caso de *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*, entre ellas, que nuestra intervención disponga definitivamente del pleito. Esto es cónsono con lo que persigue el ordenamiento en la tramitación sumaria de esos casos, esto es, atender las reclamaciones laborales con inmediatez y prontitud.

Al examinar la resolución que nos ocupa, advertimos que el foro recurrido identificó las controversias de hecho que considera están presentes en el pleito, para cuya adjudicación necesita recibir prueba y dirimir credibilidad. Y las fundamentó en las figuras jurídicas activadas por la situación fáctica que presenta el pleito. No basta con alegar que se eliminó el puesto de trabajo que ocupaba el querellante si la particular relación laboral permite auscultar si este pudo seguir realizando las mismas funciones que ejecutaba antes aún dentro de un supuesto nuevo esquema empresarial. Por tal razón, en el ejercicio de su sana e informada discreción judicial resolvió que prefería la continuación de los procesos, no solo para dar a ambas partes la oportunidad de pasar prueba sobre sus respectivas contenciones, sino para descargar su función adjudicativa con la conciencia y el celo debido, al amparo de las normas y principios que rigen los procesos laborales. No detectamos abuso de discreción en la decisión tomada por el foro de primera instancia. De manera particular, el siguiente pronunciamiento del tribunal abona a esa prudencia judicial:

Entendemos que es necesario, para poder determinar si el despido del Sr. Cabiya fue uno justificado o no, debemos poder tener ante nuestra consideración todos los detalles y hechos que rodearon tal acción. Debido a que tenemos alegaciones de hechos completamente opuestas, será necesario, que en su día, adjudiquemos la credibilidad que nos merezcan los testigos para poder tomar una determinación en cuanto a la justificación o no del despido.

Apéndice del recurso, págs. 1170-1171.

Como foro revisor, la parte peticionaria tampoco nos ha puesto en condiciones de concluir que, en este caso, luego de expedir el auto solicitado, resolvamos el pleito sumariamente a su favor. Aunque se

presentó un abultado apéndice que podría constituir prueba documental admisible, la realidad es que, como concluyó el foro recurrido, de haber todavía cuestiones fácticas relevantes en conflicto, no procede declarar ha lugar la petición de disposición sumaria. Al contrario, con sujeción al estado de derecho que rige el procedimiento sumario laboral, así como la evaluación *de novo* que hemos hecho de la moción de sentencia sumaria presentada por la parte peticionaria al foro de primera instancia, resolvemos que procede la confirmación de su denegatoria. También acogemos y confirmamos la relación de controversias fácticas que deben ser resueltas mediante la celebración de una vista evidencia. Así disponemos del primer señalamiento de error.

Respecto al segundo señalamiento, de los documentos que acompañan las dos mociones dispositivas que fueron consideradas y resueltas en la resolución recurrida, hemos podido constatar que la declaración aludida no es la única base de las discrepancias fácticas que presenta el caso. Otros documentos, particularmente, los generados en el descubrimiento de prueba, arrojan incertidumbre sobre las razones verdaderas del despido y la situación empresarial que el patrono aduce como causa. Ante esta conclusión, y para no prejuzgar la cuestión relativa al alegado discrimen por edad, que debe ser atendida en sus méritos por el foro primario, no hay necesidad de evaluar la integridad ni el peso probatorio de tal declaración jurada en esta etapa de los procesos. Disponemos así del segundo señalamiento de error.

IV.

Por los fundamentos expresados, se expide el auto solicitado y se confirma la resolución recurrida.

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

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