

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA
PANEL XI

MADELYN ROMERO GÓMEZ		<i>Certiorari</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina
Querellante – Recurrída		
V.	KLCE201901656	Caso Núm.: CA2018CV02859
WAL-MART PUERTO RICO, INC.		Sobre: Despido Injustificado Mediante el Procedimiento Sumario Establecido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961
Querellada – Peticionaria		

Panel integrado por su presidenta; la Juez Ortiz Flores, la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Lebrón Nieves. La Juez Domínguez Irizarry no interviene.

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2020.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones la parte demandada peticionaria Wal-Mart Puerto Rico Inc. (en adelante, parte querellada peticionaria o Wal-Mart) mediante el recurso de *certiorari* de epígrafe y nos solicita la revisión de la *Resolución* emitida por el Tribunal de Primera de Instancia, Sala de Carolina, el 15 de noviembre de 2019, notificada el 2 de diciembre de 2019. Mediante el aludido dictamen, el foro *a quo*, declaró No Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Wal-Mart.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se expide el auto de *certiorari* incoado, se revoca el dictamen recurrido y se declara Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria*. Consecuentemente, se desestima la *Querella* instada por la Sra. Madelyn Romero Gómez.

I

El caso de epígrafe tiene su origen en una *Querella* presentada el 16 de octubre de 2018 por la Sra. Madelyn Romero Gómez (en adelante, parte querellante recurrida o Sra. Romero Gómez) en contra de Wal-Mart, al amparo del Procedimiento Sumario provisto por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRC sec. 3114 *et seq.*, por alegado Despido Injustificado.¹

En dicha *Querella* alegó, entre otras cosas, que comenzó a laborar para la querellada peticionaria en octubre de 1995 hasta el 11 de enero de 2018, cuando fue despedida sin justa causa y contrario a lo establecido en el Manual de Empleados de la empresa. Adujo además que, durante el curso de empleo, desempeñó diversas funciones en varios departamentos.

Por su parte, el 29 de octubre de 2018, Wal-Mart presentó *Contestación a la Querella*. En la referida contestación, Wal-Mart admitió que la Sra. Romero Gómez ocupó varias posiciones en varios departamentos y alegó afirmativamente que:

4. [. . .] desde el año 2011 hasta el 11 de enero de 2018, cuando fue despedida, la Querellante ocupó la posición de *Team Leader* del Departamento de UPC.

5. [. . .] hubo justa causa para el despido de la querellante, de conformidad con el artículo 2 (e) y (f) de la Ley 80, por razón de una reorganización empresarial que resultó en la eliminación de todas las plazas adscritas a los Departamentos de UPC de todas las tiendas Sam's Club de Puerto Rico, incluyendo a todos los *Teams Leader* del Departamento de UPC. [. . .]

Como parte de sus Defensas Afirmativas, Wal-Mart alegó afirmativamente como sigue:

E. La Querellante fue despedida por justa causa y de conformidad con las disposiciones de la Ley 80. Su despido no fue arbitrario, ni caprichoso y respondió al interés de la Compañía de preservar el buen y normal funcionamiento de su negocio conforme surge de la alegación responsiva al párrafo 5 de la *Querella* el cual se incorpora por referencia a la presente defensa afirmativa.

¹ Del dictamen recurrido surge que el foro primario convirtió el caso al trámite ordinario.

F. Al igual que la Querellante, todos los empleados en su misma clasificación ocupacional fueron despedidos a nivel de todo Puerto Rico.

[. . .]

Luego de varias incidencias procesales, el 18 de junio de 2019, Wal-Mart incoó *Moción de Sentencia Sumaria*. En dicha moción, alegó que no existía ninguna controversia de hechos materiales que impidiera que el Tribunal de Primera Instancia dictara sentencia sumaria desestimando la *Querella* con perjuicio. Según Wal-Mart, “de las propias admisiones bajo juramento de Romero en su deposición, las declaraciones juradas y los documentos admisibles en evidencia que se acompañan, surge claramente que hubo justa causa para su despido de conformidad con la Ley 80-1976, y que el mismo fue por razón de una reorganización llevada a cabo por Walmart que resultó en la eliminación de su posición como *Team Leader* del Departamento de UPC”.²

De la *Moción de Sentencia Sumaria* surge que, Wal-Mart enumeró quince **Hechos No Controvertidos**, los cuales transcribimos a continuación:³

1. Romero trabajó para Walmart desde el 20 de octubre de 1995 hasta el 11 de enero de 2018, específicamente en la tienda Sam’s Club de Plaza Escorial en Carolina.
2. Al momento de ser despedida, Romero ocupaba la posición de *Team Leader* del Departamento de UPC, también conocido como el Departamento de Auditoría.
3. Romero comenzó a ocupar la posición de *Team Leader* del Departamento de UPC el 29 de octubre de 2011 y esa fue la misma posición que ocupó hasta la fecha de su despido.
4. Romero ocupaba la posición de *Team Leader* del Departamento de UPC, pero “de vez en cuando” la llamaban y le pedían que se fuera a supervisar a algún otro departamento, como por ejemplo *Front End*, *Recibo*, *Bakery* y/o *Produce*.
5. Romero recuerda que durante el mes de septiembre de 2017, luego del huracán María, fue asignada

² Véase, pág. 85 del apéndice del recurso.

³ Véase, págs. 85-88 del apéndice del recurso.

algunos días a trabajar en el Departamento de Recibo y otros días en el Departamento de *Front End*, respectivamente. [...]. También recuerda que en agosto de 2017 “tal vez [trabajó] dos días en el área de *Bakery*”, [...], y que también trabajó en “*Front End*”, y en “*Produce.*” [...]. Además, “[p]ara *Thanksgiving* [de 2016] estuv[o trabajando] en el Departamento de *Bakery*... como tres días,” [...], y en mayo de 2016, “para la fecha de[l día de] las madres” trabajó en el área de *Front End y Bakery* ‘par de días’”.

6. Romero admite que las ocasiones en que le solicitaron que cubriera otros departamentos fue por necesidad operacional, ante la ausencia de otros empleados que, por ejemplo, se habían ausentado o estaban de vacaciones.
7. De conformidad con la política de compensación de Walmart para los empleados no exentos, el código de trabajo primario (“*primary job code*”) de un empleado se utiliza cuando dicho empleado dedica el 50% o más de su jornada laboral en una posición específica por seis (6) semanas consecutivas. Sin embargo, un asociado puede ser asignado a trabajar una posición distinta hasta un máximo de cuatro (4) semanas consecutivas y dedicar más del 50% de su tiempo de trabajo en dicha otra posición sin cambio en su compensación, ni cambio en su código de trabajo primario (“*primary job code*”). Si al finalizar las cuatro (4) semanas el empleado continúa en el rol asignado, entonces debe realizarse el cambio apropiado en el código de trabajo primario (“*primary job code*”) y ajustarse la paga según sea necesario.
8. El código de trabajo primario (“*primary job code*”) de Romero durante sus últimos años de empleo fue el #100 correspondiente a *Team Leader* del Departamento de Auditoría (UPC).
9. Romero admite que ella dedicaba más de la mitad de su tiempo de trabajo a realizar funciones relacionadas al Departamento de Auditoría (UPC).
10. Las posiciones de *Team Leader* de los distintos departamentos de las tiendas Sam’s Club tienen distintas funciones esenciales, competencias y requerimientos físicos que corresponden a la naturaleza de los servicios que provee cada departamento y/o los productos que se venden y/o los procedimientos aplicables a cada departamento. Es decir, dependiendo del departamento que se trate, la descripción de puesto de *Team Leader* es distinta.
11. Romero está de acuerdo en que las funciones esenciales de los *Team Leaders* de los distintos departamentos de la tienda, son distintos

dependiendo del departamento que se trate. [...] (“*Sí. Hay funciones distintas, muy distintas.*”)

12. En enero de 2018, la Compañía implementó una reorganización dirigida a adoptar el modelo de operación de, y la forma en que se ofrecen servicios al público en, las tiendas Sam’s Club ubicadas en Estados Unidos, así como para reducir costos, aumentar la competitividad y/o productividad del establecimiento.
13. Dicha reorganización resultó en la eliminación de [todas las] plazas de los Departamentos de Joyería y Auditoría (UPC), respectivamente, así como de las posiciones del Cuadro Telefónico, de todas las tiendas Sam’s Club de Puerto Rico.
14. Romero es la única persona que ocupaba la posición de *Team Leader* del Departamento de UPC de la tienda Sam’s Club de Plaza Escorial en Carolina.
15. Como parte de la reorganización realizada por la Compañía, todas las personas que ocupaban posiciones en el Departamento de Auditoría (UPC) de la tienda Sam’s Club de Plaza Escorial en Carolina fueron despedidas, y ello le consta a Romero.

Walt-Mart anejó los siguientes documentos a la *Moción de Sentencia Sumaria*: (1) deposición de la Sr. Romero Gómez, (2) Declaración Jurada de la Sra. Wanda Fernández, gerente de recursos humanos de la tienda Sam’s Club de Plaza Escorial en Carolina, (3) Declaración Jurada del Sr. Juan Ramírez, *market manager* del apelado; (4) las descripciones de los *team leader* de los distintos departamentos de Sam’s Club de Plaza Escorial, (5) el documento titulado Herramienta de Contratación FY19 Club-Puerto Rico y, (6) el documento denominado como *Field Non-exempt Associate Pay Plan FY18 Puerto Rico*.

Luego, el 30 de julio de 2019, la Sra. Romero Gómez instó escrito titulado *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria; Solicitud de Renuncia al Procedimiento Sumario y Cambio al Procedimiento Ordinario; Solicitud de Referido a la Oficina del Fiscal de Distrito*. En su escrito, adujo, entre otras cosas que:

De la prueba descubierta hasta el momento, a pesar del entorpecimiento de dicho trámite orquestado por la querellada, pero particularmente por el Lcdo. Gorbea del Valle, quedó demostrado que la querellada no respetaba las clasificaciones ocupacionales y/o los puestos de trabajo mientras la querellante laboró para dicha entidad. Consuetudinariamente, la querellante fue asignada a trabajar en puestos de trabajo, distintos al que aparecía en su expediente de personal, sin que la querellada mantuviera un récord de cuánto tiempo, qué labores, en qué fechas, y bajo qué circunstancias. Ante tal realidad, la querellada venía obligada a respetar el principio de antigüedad establecido por la Ley 80, evaluando a la querellante dentro de cada una de las clasificaciones ocupacionales en las cuales rindió servicio.

El 6 de agosto de 2019, Wal-Mart presentó *Réplica a la Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria*.

Examinados los escritos de las partes, el Tribunal de Primera Instancia emitió *Resolución* 15 de noviembre de 2019, notificada el 2 de diciembre de 2019. Mediante el aludido dictamen, el foro *a quo*, declaró No Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Wal-Mart y concluyó que en “el presente caso existen controversias reales sobre hechos materiales o esenciales que impiden aplicar el derecho a la controversia y dictar sentencia sumaria”.

Del referido dictamen surgen los siguientes **Hechos Incontrovertidos**:⁴

1. Sra. Madelyn Romero Gómez (Querellante) trabajó para la Walmart (Querellada) desde el 20 de octubre de 1995 hasta el 11 de enero de 2018, específicamente en la tienda Sam's Club de Plaza Escorial en Carolina.
2. No existen documentos acreditando la necesidad operacional que motivó que la Querellante fuera destacada a trabajar en otros departamentos, aparte del Departamento de Auditoría.
4. La Querellada no puede enumerar los puestos de trabajo que cubrió la Querellante, durante el período de dos años anterior a su despido.
6. Durante el tiempo que laboró para la Querellada, la Querellante recibió buenas o excelentes evaluaciones.

⁴ Nótese que, los números no están de forma consecutiva.

7. La Querellante era una de las empleadas con mayor antigüedad en la tienda Sam's Club de Plaza Escorial.
9. Las posiciones de *Team Leader* de los distintos departamentos de las tiendas Sam's Club tienen distintas funciones esenciales, competencias y requerimientos físicos que responden a la naturaleza de los servicios que provee cada departamento y/o los productos que se venden y/o los procedimientos aplicables a cada departamento. Es decir, dependiendo del departamento que se trate, la descripción de puesto de *Team Leader* es distinta.

Además de los hechos incontrovertidos antes reseñados, el Tribunal de Primera Instancia, estableció como **Hecho en Controversia** el siguiente:

La controversia pendiente de resolver en el caso de epígrafe es si el despido de la Querellante se dio sin justa causa, conforme las disposiciones del Procedimiento Sumario establecido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961.

El foro recurrido determinó también lo siguiente:

Ha Lugar a la solicitud de cambio al procedimiento ordinario. Se ordena la continuación de los procedimientos. [. . .]. (Énfasis en el original).

En desacuerdo con dicho dictamen, la parte querellada peticionaria acude ante nos y le imputa al foro de primera instancia la comisión de los siguientes errores:

- **Primer error:** Erró el TPI al concluir que si hubo o no [justa causa] para el despido de Romero[,] constituye la controversia de hecho que le impide dictar sentencia sumaria, cuando ello no constituye una controversia de hechos, sino una controversia de derecho.
- **Segundo error:** Erró el TPI al denegar la moción de sentencia sumaria presentada por Walmart, a pesar de que no existe ninguna controversia de hechos material que le impida dictar sentencia sumaria.
- **Tercer error:** Erró el TPI y abusó de su discreción al convertir el caso del trámite sumario al ordinario y al autorizar un descubrimiento de prueba adicional sin que la parte Querellante justificara el mismo.

Con el beneficio de la posición de ambas partes, procedemos a disponer del recurso de epígrafe.

II

A. Sentencia Sumaria

Como es sabido, en nuestro ordenamiento, el mecanismo de la sentencia sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V., la cual desglosa los requisitos específicos con los que debe cumplir esta figura procesal. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 224 (2015).

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal para disponer de ciertos casos sin necesidad de llegar a la etapa de juicio. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Al no haber controversia sustancial y real sobre hechos materiales, sólo falta aplicar el derecho pertinente a la controversia. Cuando se habla de hechos materiales nos referimos a aquellos que pueden determinar el resultado de la reclamación, en conformidad con el derecho sustantivo aplicable. Así pues, el propósito de la sentencia sumaria es facilitar la pronta, justa y económica solución de los casos que no presenten controversias genuinas de hechos materiales. *Luan Invest Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000). (Cita omitida). *Velázquez Ortiz v. Gobierno Mun. De Humacao*, 197 DPR 656, 662-663 (2017).

Cónsono con esto, en el pasado el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha afirmado que -utilizado ponderadamente- el mecanismo de sentencia sumaria es un vehículo idóneo para descongestionar los calendarios de los tribunales y evitar el derroche de dinero y tiempo que implica la celebración de un juicio en su fondo. Véase *Carpets & Rugs v. Tropical Reps.*, 175 DPR 615 (2009); *Padín v. Rossi*, 100 DPR 259 (1971). *William Pérez Vargas v. Office Depot /Office Max, Inc.*, res. 4 de diciembre de 2019, 2019 TSPR 227, 203 DPR __ (2019).

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, detalla el procedimiento que deben seguir las partes al momento de solicitar

que se dicte una sentencia sumaria a su favor. A esos efectos, establece que una solicitud al amparo de ésta deberá incluir: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 940 (2018).

Cumplidos estos requisitos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó además en *William Pérez Vargas v. Office Depot / Office Max, Inc.*, supra, que el inciso (e) de la Regla 36.3 establece que:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente 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. El tribunal podrá dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia entre cualesquiera partes que sea separable de las controversias restantes. Dicha sentencia podrá dictarse a favor o contra cualquier parte en el pleito. Si la parte contraria no presenta la contestación a la sentencia sumaria en el término provisto en esta regla, se entenderá que la moción de sentencia sumaria queda sometida para la consideración del tribunal. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

Cónsono con lo antes indicado, nuestra Máxima Curia ha expresado que, el oponente debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus

alegaciones. *Ramos Pérez v. Univision*, 178 DPR 200, 215-216 (2010). Las meras afirmaciones no bastan. *Id.* “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. Univision*, *supra*, pág. 215. (Cita omitida). *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 DPR 664, 677 (2018).

Si el oponente no controvierte los hechos propuestos de la forma en la que lo exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, se podrán considerar como admitidos y se dictará la Sentencia Sumaria en su contra, si procede. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*, pág. 677.

De otra parte, nuestro más Alto Foro se expresó en *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), en cuanto al proceso de revisión de las sentencias sumarias y estableció que en dicho proceso el Tribunal de Apelaciones debe: 1) examinar *de novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario; 2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, *supra*; 3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos; 4) y de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*, pág. 679.

En torno a la identificación de las controversias de hecho y de derecho, nuestra Máxima Curia ha llamado la atención a lo siguiente:

Aunque a veces no es fácil atisbar la diferencia, es vital que los tribunales distingan puntualmente entre lo que es un hecho y una conclusión de derecho. Un "hecho" en el campo jurídico es un acontecimiento o un comportamiento determinado y pertinente para la norma legal que se pretende aplicar. La norma jurídica se aplica al supuesto que constituye el "hecho" para arribar a determinada conclusión de derecho.

[. . .]

En todo caso debidamente instado ante un foro judicial habrá siempre una controversia de derecho presente y es precisamente esa controversia la que vienen los tribunales llamados a resolver. Si se comete el error de catalogar las controversias de derecho como controversias de hecho se eliminaría virtualmente el mecanismo de sentencia sumaria de nuestro ordenamiento procesal, pues este requiere expresamente la inexistencia de una controversia de hechos materiales para que un tribunal pueda dictar sentencia de esa forma. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra, págs. 226-227.

Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., supra, págs. 679-680.

De otra parte, [e]n ocasiones, establecer qué constituye una conclusión de derecho y cómo se diferencia de una determinación de hecho puede ser problemático. Sobre este particular, nuestra Máxima Curia ha expresado que:

Aunque a veces no es fácil atisbar la diferencia, es vital que los tribunales distingan puntualmente entre lo que es un hecho y una conclusión de derecho. Un "hecho" en el campo jurídico es un acontecimiento o un comportamiento determinado y pertinente para la norma legal que se pretende aplicar. La norma jurídica se aplica al supuesto que constituye el "hecho" para arribar a determinada conclusión de derecho. En otras palabras, las determinaciones de hecho establecen qué fue lo que pasó, mientras que en las conclusiones de derecho se determina el significado jurídico de esos hechos conforme a determinada norma legal.

[. . .]

En todo caso debidamente instado ante un foro judicial habrá siempre una controversia de derecho presente y es precisamente esa controversia la que vienen los tribunales llamados a resolver. Si se comete el error de catalogar las controversias de derecho como controversias de hecho se eliminaría virtualmente el mecanismo de la sentencia sumaria de nuestro ordenamiento procesal, pues este requiere expresamente la inexistencia de una controversia de

hechos materiales para que un tribunal pueda dictar sentencia de esa forma. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, *supra*.

En casos como el que hoy atendemos, **la determinación sobre si un despido fue justificado**, si se siguió el procedimiento que requiere la legislación aplicable, o si hubo discrimen por origen **constituyen las controversias de derecho que el recurrido ha colocado ante la consideración del foro judicial para determinarse con arreglo a la ley y a los hechos acontecidos**. Por esta razón, las determinaciones de hechos en controversia Núms. 3, 5, 10 y 11 fueron clasificadas erróneamente por el Tribunal de Primera Instancia y deben tenerse por no puestas, pues en realidad son controversias de derecho. (Énfasis nuestro).

Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, *supra*, págs. 226–227

B. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976

De otra parte, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado.

La Ley Núm. 80 ofrece una protección valiosa a aquellos empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado y despedidos injustificadamente de su trabajo. En estos casos, el patrono tendrá que pagarle al empleado cesanteado una indemnización comúnmente denominada como "mesada", además del sueldo devengado hasta el despido. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, *supra*; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). *Margarita León Torres v. Erasmo Rivera Lebrón*, 204 DPR __ (2020) 2020 TSPR 21, 28 de febrero de 2020.

Nuestra Máxima Curia expresó en *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014) que [e]l esquema de protección laboral instaurado a través de la Ley Núm. 80, *supra*, persigue una finalidad dual. Por un lado, procura servir como medida de protección económica al empleado en el sector privado, y

por otro, aspira a desalentar, mediante sanción, que los trabajadores sean despedidos injustificadamente de su empleo. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 294-295 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 465 (2010) citando a *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Esa finalidad quedó indeleblemente plasmada en su Exposición de Motivos, que fue aprobada con el fin primordial de proteger

[. . .] de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 (1976 Leyes de Puerto Rico 268). Véanse, también, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 379-81 (2011).

Así, una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 L.P.R.A. 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 385.

De tal forma, "[l]a Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa.⁵ De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba".⁶ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

⁵ 29 L.P.R.A. § 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 D.P.R. 145, 152 (1987).

⁶ *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 D.P.R. 596, 638 esc. 95 (R-1) (2009); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

Pero, para disfrutar de la presunción generada por la Ley 80 hace falta, como elemento de umbral, que haya habido un despido. El empleado tiene que demostrar que cumple los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y *que fue despedido de su puesto*. (Énfasis en el original). *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 907.

En este punto es importante señalar que en nuestro ordenamiento jurídico no está prohibido absolutamente el despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 904; *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 380. De modo que, en Puerto Rico, un patrono puede despedir a su empleado sin sanción alguna si éste demuestra la existencia de una justa causa para ello. Véase también, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, págs. 377-378. (Citas omitidas). *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, supra, pág. 651.

La Ley 80 articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido en su Artículo 2.⁷ Por eso, como regla general, todo despido es injustificado, a menos que responda a las excepciones provistas en la propia Ley 80. Será justa causa para el despido: (1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos; (4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; **(5) que sucedan cambios**

⁷ 29 LPRA sec. 185b.

tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y cambios en los servicios rendidos al público; o (6) que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. (Énfasis nuestro). *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 905-906.

Un despido que tenga lugar en otras circunstancias será injustificado y se compensará con el pago de la mesada. Es decir, la Ley 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) *sean despedidos de su cargo*, sin que haya mediado justa causa. (Énfasis en el original). (Citas omitidas). *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 906.

III

Expuesta la norma jurídica, procedemos a aplicarla a los hechos ante nuestra consideración.

En el caso de marras, la parte querellada peticionaria arguyó, en su **primer** señalamiento de error, que incidió el Tribunal de Primera Instancia al “concluir que si hubo o no [justa causa] para el despido de Romero[,] constituye la controversia de hecho que le impide dictar sentencia sumaria, cuando ello no constituye una controversia de hechos, sino una controversia de derecho”. Veamos.

Conforme surge del tracto procesal antes reseñado, el foro *a quo*, declaró No Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Walt-Mart. Dicho foro encontró como un hecho material en controversia: “si el despido de la querellante se dio sin justa causa conforme a las disposiciones del Procedimiento Sumario establecido” en la Ley Núm. 2, *supra*. Erró el foro recurrido al así concluir, toda vez, que dicha controversia no constituye una

controversia de hecho, sino de derecho. Así lo resolvió nuestro más Alto Foro al expresar en *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra, págs. 227 que:

“. . . la determinación sobre **si un despido fue justificado**, si se siguió el procedimiento que requiere la legislación aplicable, o si hubo discrimin por origen **constituyen las controversias de derecho** que el recurrido ha colocado ante la consideración del foro judicial para determinarse con arreglo a la ley y a los hechos acontecidos”. (Énfasis nuestro).

Por tanto, tal y como arguye Walt-Mart en su escrito ante nos, la única controversia de derecho que el foro primario venía llamado a resolver en este caso era si hubo justa causa o no para el despido de la Sra. Romero Gómez.

En su **segundo** señalamiento de error, Walt-Mart sostuvo que erró el Tribunal de Primera Instancia al denegar la Moción de Sentencia Sumaria presentada, a pesar de que no existe ninguna controversia de hechos materiales que le impida dictar sentencia sumaria.

Conforme a la normativa jurídica antes reseñada, nos encontramos en la misma posición que el foro primario al revisar una solicitud de sentencia sumaria. Por tal razón, procedemos a revisar *de novo* la *Moción de Sentencia Sumaria* incoada por la parte querellada peticionaria, esto, utilizando los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. Veamos.

En el caso de autos, el foro primario entendió que existían controversias de hechos relacionados con elementos de credibilidad que solo podían ser dilucidados en un juicio en su fondo. Empero, dicho foro omitió especificar cuáles eran las “controversias de hechos relacionados con elementos de credibilidad”, las cuales, a su juicio, solo podían ser dilucidadas en un juicio en su fondo.

Como es sabido, no es aconsejable utilizar el mecanismo de sentencia sumaria cuando existe controversia respecto a elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o

cuando el factor de credibilidad sea esencial y esté en disputa. No obstante, aun en tales casos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha validado su uso **cuando de la prueba documental surge claramente que no hay controversia sobre los hechos materiales.** *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 219. (Énfasis nuestro). *Velázquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao*, supra, pág. 663.

Así pues, tras examinar cuidadosamente los quince **Hechos No Controvertidos** propuestos por Walt-Mart, así como los documentos anejados a su solicitud de sentencia sumaria en apoyo a su contención, encontramos que no hay hechos esenciales en controversia. Cabe destacar que, los referidos hechos, no fueron controvertidos por la parte querellante recurrida y los mismos están sustentados en la prueba documental anejada a la *Moción de Sentencia Sumaria*.

Como dijéramos, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece una serie de situaciones que constituyen justa causa para el despido de un empleado, entre estas:

[. . .]

(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.

Conforme surge de la prueba que no fue controvertida por la parte querellante recurrida, la misma demostró que, en enero del año 2018, Walt-mart implementó una reorganización dirigida a adoptar el modelo de operación de y la forma en que se ofrecen servicios al público, en las tiendas Sam's Club ubicadas en Estados Unidos, así como para reducir costos, aumentar la competitividad y/o productividad del establecimiento. La prueba documental

demonstró, además que, dicha reorganización resultó en la eliminación de todas las plazas de los Departamentos de Joyería y Auditoría (UPC) respectivamente, así como de las posiciones del Cuadro Telefónico, de todas las tiendas Sam's Club de Puerto Rico.

Consecuentemente, el despido de la Sra. Romero Gómez se debió a la reorganización que llevó a cabo Wal-mart y que resultó en la eliminación de la posición de *team leader* que ocupaba la Sra. Romero Gómez en el Departamento de UPC, conocido como el Departamento de Auditoría y, por consiguiente, su clasificación ocupacional.

Por tanto, en virtud de lo antes expuesto, concluimos que erró el foro de instancia al declarar No Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por la parte querellada peticionaria. Según quedó previamente establecido, de la prueba presentada por dicha parte surge que no existe controversia de hechos en cuanto a que el despido de la señora Romero Gómez, fue uno por justa causa.

Habiendo resuelto lo anterior, se hace innecesario la discusión del tercer señalamiento de error.

IV

Por los fundamentos antes esbozados, se expide el auto de *certiorari* incoado, se revoca el dictamen recurrido y se declara Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria*. Consecuentemente, se desestima la *Querella* instada por la Sra. Madelyn Romero Gómez.

Notifíquese.

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

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