

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL IX

JUAN TORRES ROSA

Recurrido

v.

WHM CARIB LLC H/N/C  
Wyndham Vacation  
Resorts

Peticionaria

KLCE202101406

*Certiorari*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Humacao

Caso núm.:  
FA2018CV00348  
(208)

Sobre:

Discrimen por edad

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, la Jueza Cortés González y el Juez Rodríguez Flores

Rodríguez Flores, juez ponente.

**RESOLUCIÓN**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de enero de 2022.

El 18 de noviembre de 2021, WHM Carib LLC h/n/c Wyndham Vacations Resorts (WHM o parte peticionaria) instó la petición de *certiorari* de título. Solicita la revisión de *Resolución* emitida el 14 de septiembre de 2021, y notificada el 15 de septiembre de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala Superior de Humacao.<sup>1</sup> Mediante el referido dictamen, el TPI denegó la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por WHM.

Con el beneficio del alegato en oposición de la parte recurrida, señor Juan Torres Rosa (Sr. Torres), y luego de analizar los escritos de ambas partes y sus anejos, así como la normativa aplicable, denegamos la expedición del auto solicitado.

I.

El 25 de junio de 2018, el Sr. Torres presentó ante el TPI una *Demanda* sobre discrimen y represalias al amparo del estatuto federal *Age Discrimination in Employment Act* (por sus siglas en

<sup>1</sup> La moción de reconsideración presentada el 30 de septiembre de 2021 por WHM, fue denegada mediante *orden* dictada por el TPI el 19 de octubre de 2021.

inglés, ADEA), la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *Ley contra el Discrimen en el empleo* (Ley Núm. 100), 29 LPRC sec. 146 *et seq.*; y la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, conocida como *Ley de Acción por Represalias del Patrono* (Ley Núm. 115), 29 LPRC sec. 194 *et seq.* Todas las causas de acción planteadas en la demanda están basadas en unos mismos hechos, a decir: que el Sr. Torres tiene 80 años y que trabaja para WHM desde el 2 de junio de 1976, ocupando el puesto de *groundkeeper* y que su tarea consistía en recoger la basura en el campo de golf. En junio de 2016, WHM nombró un supervisor (Erik Krahn o Sr. Krahn), quien dejó de asignarle al demandante trabajo en el campo de golf y le fijó las tareas de limpiar los baños, barrer y mapear los talleres de las oficinas. Entonces, el Sr. Krahn designó para el campo de golf a dos empleados sustancialmente más jóvenes que el Sr. Torres.

En sus alegaciones, el Sr. Torres expresó que no era necesario que éste ejerciera tareas de limpieza en los talleres de las oficinas porque existía una compañía subcontratada por el patrono para ello. Así, adujo haber sido víctima de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil por parte de su supervisor. También indicó que sufrió represalias en su lugar de empleo por haber radicado una querrela interna por hostigamiento y un cargo de discriminación por edad contra su patrono ante el Departamento del Trabajo y el *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC).<sup>2</sup>

Oportunamente, WHM contestó la demanda y negó la mayor parte de las alegaciones; además, planteó varias defensas afirmativas. Así las cosas, y luego de varias incidencias procesales,

---

<sup>2</sup> El 28 de septiembre de 2018, notificada el 1 de febrero de 2019, el TPI dictó una orden mediante la cual autorizó la *Demanda Enmendada*. Ésta incluyó alegaciones adicionales de represalias y una reclamación por daños económicos, a los efectos de que el presunto trato discriminatorio y represivo ha impedido que el Sr. Torres ascendiera a la posición de supervisor, sobre la cual, presuntamente tenía expectativas de ocupar.

el 8 de noviembre de 2019, ésta presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*. En ella, propuso cuarenta y tres (43) hechos sobre los cuales no existía controversia real y sustancial, en virtud de los cuales arguyó que procedía desestimar la demanda y dictar sentencia sumaria en la modalidad de insuficiencia de prueba.

De forma específica, WHM señaló que los documentos que acompañaron la moción demostraban que el Sr. Torres no había presentado prueba alguna para establecer las causas de acción alegadas en la demanda. Al efecto, explicó que, en la deposición tomada al Sr. Torres el 9 de octubre de 2019, éste había admitido que no interesaba ocupar un puesto de supervisor y que el Sr. Krahn trataba a todos sus empleados de la misma manera. Por tanto, WHM arguyó que los daños reclamados eran exclusivamente emocionales y no económicos, por lo que no procedía la causa de acción al amparo del estatuto federal ADEA.

Por otro lado, WHM adujo que el Sr. Torres no había sido objeto de sanción disciplinaria (descenso, suspensión o despido) o reducción de salario alguna por parte del patrono, y que la tarea de limpiar los baños, barrer y mapear los talleres de las oficinas formaba parte de las funciones del puesto de *groundkeeper*. A su vez, señaló que el Sr. Torres había admitido que el Sr. Krahn no le había asignado a limpiar baños hacía casi dos años y que varias veces a la semana se le asignaban tareas distintas a las de barrer y mapear, igual que lo hace con el resto de los empleados. WHM aseveró que la descripción del puesto de *groundkeeper* dispone que el empleado deberá realizar cualquier tarea relacionada a su puesto que le sea asignada por su supervisor. Manifestó que el Sr. Torres había informado que, por prescripción médica, tenía limitaciones en las tareas que podía realizar. Por ello, WHM razonó que la edad no fue un factor considerado en las decisiones relacionadas al trabajo

del Sr. Torres. Por ello, razonó que la causa de acción de discrimen por edad también resultaba inmeritoria.

Del mismo modo, WHM expresó que el Sr. Torres no contaba con prueba alguna que demostrase que el supervisor le había encomendado las tareas de barrer y mapear luego de haber participado en las actividades protegidas por la Ley Núm. 115. Por el contrario, el Sr. Torres había afirmado que el supervisor le había asignado dichas tareas previo a que éste radicara las querellas administrativas, por lo que siempre recibió el mismo trato. Por todo lo anterior, WHM señaló que procedía dictar sentencia sumaria a su favor, por insuficiencia de prueba.

Por su parte, el 8 de diciembre de 2019, el Sr. Torres presentó su *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria*. Aceptó como incontrovertidos veintisiete (27) de los cuarenta y tres (43) hechos expuestos por WHM y propuso treinta y cuatro (34) hechos adicionales. Indicó que la prueba anunciada establecía hechos esenciales y pertinentes en controversia, relacionados con las motivaciones del supervisor para tomar las acciones que dieron lugar a la demanda y si éstas estuvieron justificadas. Insistió en que la tarea de limpiar los baños del taller corresponde a una compañía privada. Además, arguyó que estaba en controversia si el cambio de tareas resultó ser más oneroso para el empleado.

En la *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, WHM admitió que el Sr. Torres era el empleado de mayor edad y antigüedad de los que ocupaban el puesto de *groundkeeper*, siendo la edad promedio cuarenta y nueve (49) años. De igual forma, admitió que el desempeño del Sr. Torres en el campo siempre había sido y es excelente.

El 14 de septiembre de 2021, notificada el 15 de septiembre de 2020, el TPI emitió la *Resolución* recurrida, mediante la cual declaró sin lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por

WHM. En ella, consignó las siguientes veintisiete (27) hechos materiales incontrovertidos:

1. El Sr. Torres tiene más de 80 años.
2. El Sr. Torres trabaja para Wyndham, específicamente en el hotel Wyndham Río Mar en Río Grande, desde el 2 de junio de 1976.
3. El Sr. Torres no ha sido despedido ni suspendido ni se le ha reducido su salario.
4. El Sr. Krahn es el supervisor inmediato del Sr. Torres desde el 5 de junio de 2016. Previamente, el supervisor del Sr. Torres era el señor Jesús Rodríguez.
5. En la evaluación del 2016, el Sr. Rodríguez otorgó al Sr. Torres la clasificación de "Key Contributor" ("Colaborador Clave"). De igual forma, en la evaluación del 2017, el Sr. Krahn otorgó al Sr. Torres la clasificación de "Key Contributor" ("Colaborador Clave").
6. La labor del Sr. Torres en el campo siempre ha sido excelente.
7. En Wyndham hay otros nueve (9) empleados que ocupan la posición de Groundkeeper II, los cuales son menores en edad que el Sr. Torres.
8. El "Job Description" de la posición de Groundkeeper II establece veintiocho (28) tareas y funciones.
9. Las funciones de Groundkeeper II no se limitan a estar en el campo de golf recogiendo basura.
10. Las funciones de la posición de Groundkeeper II incluyen, entre otras, realizar trabajos de mantenimiento y de construcción semi-diestros, operar equipos manuales motorizados y no motorizados, tales como *trimmers*, sierras, palas, rastrillos, cortadores de copas, cerquillos y bordes, machetes, *blowers*, tractores, etc.
11. Realizar trabajos de limpieza (como barrer, mapear, etc.) en las áreas de trabajo, como en el taller de mantenimiento para mantenerlos libres de basura y escombros es una de las funciones de Groundkeeper II.
12. El Sr. Krahn asignaba al Sr. Torres a barrer, limpiar y/o recoger el(los) taller(es) casi todos los días, a diferencia de los demás empleados.
13. El empleado que ocupe la posición de Groundkeeper II debe realizar cualquier tarea relacionada a su trabajo que le sea asignada por su supervisor o gerente.
14. En los más de 40 años que el Sr. Torres lleva trabajando para Wyndham, ha rastrillado, ha limpiado áreas a machete, ha reparado "tees" y "greens", ha hecho cerquillos a caminos, ha desyerbado y podado

árboles y bambúas, entre otras cosas. Hay tareas que el Sr. Torres nunca ha realizado.

15. Los "daily job lists" son unas hojas que se colocan en un "bulletin board" que indican las tareas que le corresponden hacer a los empleados. Todos los días el Sr. Krahn imparte instrucciones en voz alta sobre lo que cada uno de los empleados tiene que hacer.

16. Cuando el Sr. Krahn se reúne con los empleados en las mañanas para dar instrucciones, saluda a todos los empleados.

17. El 26 de diciembre de 2016, el Sr. Torres entregó un documento escrito a la Gerente de Recursos Humanos de Wyndham, Kerania Olmo, en el cual expresó, entre otras cosas, lo siguiente:

*"Con la presente hago la acusación o queja del Sr. Erick Kra[h]n, quien se desempeña en área de gestión de personal en Supervisión con una actitud de hostigamiento constante en la que me hace víctima de actitudes y dejos, que dañan mi integridad y espacio personal, más permite que se me burle de parte de compañeros".*

18. El 22 de febrero de 2017, el Sr. Torres solicitó los beneficios de SINOT debido a una situación de salud que le impedía trabajar temporariamente, en la cual indicó que desarrolló una úlcera en la pierna izquierda que se convirtió en celulitis con absceso, pero que dicha incapacidad no estaba relacionada con el trabajo.

19. El 5 de abril de 2017, el Dr. Luis César Boeras Pupo firmó un certificado médico al Sr. Torres en el cual recomendó que no laborara en lugares húmedos y evitara largas horas de pie.

20. Ese día, el Sr. Torres llevó el certificado médico que le entregó el Dr. Boeras a la oficina de Recursos Humanos de Wyndham y se reunió con la Sra. Olmo y la señora Jessica Gómez, oficial de Recursos Humanos. En dicha reunión, el Sr. Torres indicó que podía realizar las funciones de su posición y que la recomendación del doctor era que no limpiara baños, pero la Sra. Olmo sostuvo que la tarea de limpiar baños ya no era requerida a los empleados del Departamento de Mantenimiento de Golf. El Sr. Torres expresó que no tenía problema en realizar su trabajo, por lo que se acordó que este regresaría a su trabajo el 10 de abril de 2017.

21. El 19 de abril de 2017, el Sr. Krahn asignó al Sr. Torres la tarea de barrer y mapear el taller de mantenimiento, y a limpiar un salón y la oficina. El Sr. Torres se negó a realizar dicha tarea alegando que no podía trabajar en sitios con polvo y que así lo indicaba el certificado médico.

22. Ese día, la Sra. Gómez se reunió con el Sr. Torres y el Sr. Krahn con relación a la queja que presentó el Sr.

Torres. En dicha reunión se confrontó al Sr. Torres con el certificado médico y con sus declaraciones escritas en SINOT. Además, se le indicó nuevamente que la limpieza de los baños ya no era una tarea que se le asignaba a los empleados. El Sr. Torres le mostró a la Sra. Gómez unas heridas que tenía en los brazos alegadamente causadas por podar unas matas con espinas.

23. Según Wyndham, inmediatamente la Sra. Olmo impartió instrucciones al Sr. Krahn para que dejara de asignar empleados a limpiar baños.

24. El 15 de agosto de 2017, el Sr. Torres presentó un cargo de *discrimen en la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*, en el cual expuso, entre otras cosas, lo siguiente:

*El 5 de junio de 2016, comenzó a trabajar el Sr. Erik Krahn como Supervisor. Tan pronto comenzó a trabajar, me removi6 de mis tareas y puso a dos empleados m6s j6venes que yo a hacerlas. A m[í] me puso a trabajar limpiando ba6os, un cuarto lleno de excremento de ratones, barrer talleres de mec6nica y mantenimiento y a barrer y pasar mapo a las oficinas. Los otros empleados se burlan y me d[í]cen que me ponga una faldita de conserje. Hay una compa6a de mantenimiento contratada para hacer esos trabajos pero los empleados no lo hacen ya. Me quej6 con Recursos Humanos y me dijeron que ten[í]a que hacer lo que me mandaran.*

...

*Actualmente barro los talleres de lunes a viernes y los domingos trabajo cuatro (4) horas limpiando matas con espinas, sin guantes ni protecci6n y termino siempre con mis brazos llenos de cortaduras.*

25. El 14 de diciembre de 2017, el Sr. Torres fue asignado a limpiar un ba6o.

26. El 9 de octubre de 2019, el Sr. Torres declar6 en su deposici6n que hac[í]a dos (2) a6os que no era asignado a limpiar ba6os.

27. El Sr. Torres nunca ha querido ser supervisor de nadie, y nunca ha aspirado a ocupar una posici6n de supervisor en Wyndham.

De otra parte, el TPI concluy6 que exist[í]an hechos en controversia que imped[í]an la resoluci6n del caso por la v[í]a sumaria.

En espec[í]fico, detall6 los siguientes hechos en controversia:

1. Si hay unas funciones m6s esenciales e importantes que otras en la posici6n de Groundkeeper II. Qu6 criterios, si alguno, se utilizan para catalogar las tareas como esenciales e importantes.

2. Cuál es la razón por la cual a partir de la contratación del Sr. Krahn como supervisor del Departamento de Mantenimiento de Golf, el Sr. Torres fue asignado diariamente a limpiar el(los) taller(es) y no a hacer ninguna y/o muy pocas otras tareas de la posición de Groundkeeper II.

3. Cuáles eran las tareas que el Sr. Torres realizaba previo a la contratación del Sr. Krahn en Wyndham y con qué frecuencia las hacía.

4. Si el Sr. Torres fue descendido de posición al ordenarle limpiar el(los) taller(es) como tarea casi exclusiva diariamente a partir de la contratación del Sr. Krahn en Wyndham.

5. Qué criterios utilizaba Wyndham y/o el Sr. Krahn para asignarle las tareas a los empleados que ocupaban el puesto de Groundkeeper II antes y después de la contratación del Sr. Krahn en Wyndham.

6. Si se generó o no un ambiente hostil para el Sr. Torres a partir de la contratación del Sr. Krahn en Wyndham.

7. Cuál es la razón por la cual a partir de la contratación del Sr. Krahn en Wyndham el Sr. Torres no realizaba rutinariamente y con la misma frecuencia las otras veintisiete (27) funciones que surgen del "Job Description".

8. Si el Sr. Torres estaba cualificado para realizar las demás tareas de la posición de Grounkeeper II dispuestas en el "Job Description".

9. Si Wyndham tiene subcontratada a una compañía privada para limpiar el(los) taller(es) y los baños.

10. Si el Sr. Torres fue ordenado a cortar matas con espinas sin protección (guantes). En cuántas ocasiones ocurrió, si alguna. Si ello ocurrió luego de que el Sr. Torres presentó las querellas (diciembre de 2016 y agosto de 2017).

11. Si el Sr. Krahn tiró al suelo la basura que el Sr. Torres había recogido en el taller. En cuántas ocasiones ocurrió, si alguna. Si ello ocurrió luego de que el Sr. Torres presentó las querellas (diciembre de 2016 y agosto de 2017).

12. Cuál es la edad de los demás empleados que ocupaban el puesto de Groundkeeper II.

El 30 de septiembre de 2021, WHM presentó *Moción de Reconsideración en Torno a Orden Denegando Moción de Sentencia Sumaria*. El TPI la denegó mediante *orden* emitida y notificada el 19 de octubre de 2021.



Insatisfecho con dicha determinación, el 18 de noviembre de 2021, WHM incoó su petición de *certiorari*, en la cual formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró el Honorable TPI al concluir que existen controversias sustanciales de hechos esenciales y pertinentes sin encontrar fundamento para ello en la prueba admisible disponible.

Erró el Honorable TPI al considerar que la asignación de tareas específicas contenidas en la descripción del puesto constituyen acciones adversas de empleo.

Erró el Honorable TPI al denegar la moción de sentencia sumaria ante la ausencia de prueba necesaria para prevalecer en las causas de acción del demandante.

Con su petición, WHM acompañó una *Moción de Autorización para Presentar Apéndice en Formato Digital*.

Por su parte, el 14 de diciembre de 2021, la parte recurrida presentó *Moción de Desestimación [y] Oposición a que se Expida el Auto de Petición de Certiorari*. En primer lugar, solicita la desestimación del recurso por falta de jurisdicción, basado en que WHM incumplió con las disposiciones de nuestro Reglamento para el perfeccionamiento del recurso de *certiorari*, por haber notificado el apéndice en formato de disco compacto digital. Afirma que el Reglamento del Tribunal de Apelaciones no contiene una disposición que le permita a las partes presentar los documentos del apéndice en formato de disco compacto digital. Por lo cual, arguye que no fue notificado con una copia completa del recurso dentro del término reglamentario. Por otro lado, expuso las razones por la cuales no debíamos expedir el auto de *certiorari*.

En cuanto a la solicitud de desestimación del recurso, basta señalar que la Regla 33 (B) del Reglamento de este Tribunal de Apelaciones, 4 LPRR Ap. XXII-B, R. 34 (B), dispone que la notificación de un recurso de *certiorari* podrá efectuarse por correo certificado con acuse de recibo, o mediante un servicio similar de entrega personal por compañía privada con acuse de recibo, o por

otros medios, en la forma y bajo los requisitos dispuestos en la Regla 13 (B) del mismo Reglamento.

La Regla 13 (B), inciso (2), de nuestro Reglamento, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 13 (B) (2), permite la notificación del recurso de apelación mediante correo electrónico, siempre que el documento notificado sea copia fiel y exacta del documento original. Así pues, la notificación mediante correo electrónico constituye un método válido de notificación de los recursos presentados ante este Tribunal. De la certificación de notificación de la petición de *certiorari* surge que la parte peticionaria afirmó haber notificado, mediante correo electrónico, y también mediante correo certificado con acuse de recibo, una copia fiel y exacta del recurso al representante legal de la parte recurrida. Ello incluyó el escrito de *certiorari* y los documentos del apéndice. Por tanto, la parte peticionaria cumplió con las disposiciones de nuestro reglamento concernientes a la notificación del recurso mediante correo electrónico.

Así pues, el planteamiento jurisdiccional de la parte recurrida carece de méritos. Por tanto, este Tribunal declara *no ha lugar* la solicitud de desestimación del recurso. A tenor con ello, se autoriza la presentación de las copias del apéndice en formato digital.

Sin otro asunto que incida sobre la jurisdicción de este Tribunal, y facultados para entender en esta causa, tras aplicar el estándar de revisión aplicable a la materia, determinamos que no procede intervenir para variar el dictamen.

## II.

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, nos faculta a revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, cuando se recurre de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo, como lo es la denegatoria de una moción de sentencia sumaria.

Sin embargo, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, establece los criterios que debemos considerar al momento de ejercer nuestra facultad discrecional. Así, este foro apelativo intervendrá con el ejercicio de la discreción del Tribunal de Primera Instancia solamente en aquellos asuntos en los que esté presente “un craso abuso de discreción o que el tribunal [hubiera actuado] con perjuicio y parcialidad, o que se [hubiera equivocado] en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial.” *Lluch v. España Service*, 117 DPR 729, 745 (1986). Lo anterior le impone a este Tribunal la obligación de ejercer prudentemente su juicio al intervenir con el discernimiento del foro primario. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 97 (2008).

Como es sabido, la sentencia sumaria es un mecanismo discrecional que sirve a los principios de economía procesal y justicia rápida que encarnan nuestro derecho procesal civil. *González v. Alicea, Dir. Soc. Asist. Legal*, 132 DPR 638, 646 (1993). Sin embargo, este remedio discrecional procederá solo cuando el tribunal quede claramente convencido de que tiene ante sí documentos no controvertidos, que no existen controversias sobre hechos materiales y esenciales, y que, por lo tanto, lo que resta es aplicar el derecho, ya que una vista en los méritos resultaría innecesaria. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). Véase, además, *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 290 (2019); *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687, 699 (2019).

Un examen del dictamen que revisamos refleja que el TPI evaluó las distintas mociones presentadas por las partes litigantes y solamente consideró aquellos hechos bien alegados y sustentados con evidencia admisible. Igualmente, emitió una lista de hechos

incontrovertidos que facilitarán la presentación de la prueba. Sin embargo, entendió que existía controversia sobre otros hechos que hacían necesario escuchar los testimonios de las partes y aquilatar su credibilidad antes de realizar una determinación final.

En su análisis del derecho, el TPI dispuso que tanto en la legislación local de discrimin por edad (Ley Núm. 100), como en el estatuto federal ADEA, la conducta reprochable no se limitaba al despido, suspensión o reducción salarial, sino que incluye las condiciones, los términos, clasificaciones e, incluso, la asignación de tareas. En tal sentido, explicó que a partir de la contratación del Sr. Krahn, el Sr. Torres - distinto a los demás empleados - era asignado casi de forma exclusiva a limpiar los talleres, las oficinas y baños, luego de que - según WHM- dicha tarea no le podía ser requerida a los empleados del Departamento de Mantenimiento de Golf. Entonces, el TPI precisó que la controversia no era si dicha tarea correspondía a los empleados que ocupaban el puesto de *groundkeeper*, sino cuál fue el criterio que utilizó el Sr. Krahn o WHM para la asignación de tareas del Sr. Torres y los demás empleados que ocupaban el mismo puesto. Además, el TPI resaltó que existía inconsistencia e incongruencias entre las alegaciones de la demanda y la prueba presentada, que impedían que se adjudicara el pleito de manera sumaria.

En específico, la parte peticionaria aduce que el TPI fundamentó su dictamen en prueba de referencia inadmisibles. Particularmente, arguyó que el foro recurrido incidió al admitir el contenido de la querrela interna y aquella radicada ante el EEOC para probar la verdad de lo aseverado por el Sr. Torres. Dicho argumento nos parece inmeritorio, a la luz de que el Sr. Torres declaró sobre las referidas querrelas en su deposición y las circunstancias que dieron lugar a las mismas.

En la misma línea, WHM argumenta que las declaraciones juradas del Sr. Torres también debieron ser descartadas por inadmisibles, a base de la doctrina del *sham affidavit*. No compartimos su apreciación. Las características de dicha doctrina se encuentran ausentes en este caso.<sup>3</sup> Mediante la declaración jurada suscrita el 8 de diciembre de 2019, el Sr. Torres aseveró que, conforme a un documento provisto por WHM en el descubrimiento de prueba, su patrono contaba con equipo de protección para sus empleados, incluyendo guantes, los cuales nunca le proveyó para realizar los trabajos de jardinería. Sus declaraciones no resultan incompatibles con declaraciones previas, más bien constituyeron un mecanismo válido, mediante el cual se opuso a que se dictara sentencia sumaria.

En resumen, el examen detenido del expediente apelativo y de los documentos que conforman el apéndice, vistos a la luz de la normativa que nos guía en el ejercicio revisor de la moción dispositiva, nos llevan a coincidir con el análisis del foro primario y a concluir que no se encuentran presentes elementos que justifiquen variar el dictamen recurrido. Lo cierto es que la prueba documental provista resulta insuficiente para motivar una sentencia sumaria, pues los hechos materiales y esenciales que permitirían adjudicar las reclamaciones del Sr. Torres no quedan dilucidados por dicha prueba. Lo cierto es que, como cuestión de derecho la sentencia sumaria resultaba improcedente.

---

<sup>3</sup> La referida doctrina del *sham affidavit* aplica cuando: (1) una parte ha sido examinada mediante preguntas precisas y libres de ambigüedad y ha respondido en detalle durante una deposición o ha prestado previamente una declaración clara e inequívoca bajo juramento; (2) al momento de oponerse a la solicitud de sentencia sumaria, esa parte presenta una declaración posterior cuyo contenido es claramente incompatible con la versión ofrecida anteriormente; (3) la inconsistencia entre las dos declaraciones resulta evidente, manifiesta o patente, y no se trata de meras discrepancias de poca trascendencia o errores de buena fe; (4) no se ofrece explicación adecuada para la nueva versión; y (5) la declaración posterior no responde al descubrimiento de nueva evidencia, la cual, a pesar de una diligencia razonable, no pudo descubrirse o no estuvo disponible al momento en que se prestó la declaración previa inconsistente. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 221-222 (2015).

WHM no ha demostrado que el TPI hubiere incurrido en un error manifiesto en la aplicación de la norma jurídica, abuso de discreción, prejuicio o parcialidad. Ante ello, y siendo el mecanismo de la sentencia sumaria uno discrecional, concluimos que el TPI actuó de manera razonable al denegar la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte peticionaria. Por lo tanto, nos abstenemos de intervenir con la discreción que cobija al TPI al atender una solicitud de sentencia sumaria. Así pues, denegamos expedir el auto de *certiorari*.

### III.

En virtud de lo anterior, denegamos la expedición del auto de *certiorari*.

Notifíquese.

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

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