Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE
PANEL ESPECIAL

JORGE LUIS MARTÍNEZ ANTONGIORGI Apelante v. SUCESIÓN J. SERRALLÉS SECOND, INC., FULANO DE TAL Apelado	KLAN201601197 consolidado KLAN201601198	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce Civil. Núm.: J PE2015-0732 (601) Sobre: Ley 80, Despido Injustificado
LUIS REYES ROSARIO Apelante v. SUCESIÓN J. SERRALLÉS SECOND, INC., FULANO DE TAL Apelado		Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce Civil. Núm.: J PE2015-0088 (601) Sobre: Ley 80, Despido Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Jueza Coll Martí, la Jueza Lebrón Nieves y la Jueza Brignoni Mártir

Coll Martí, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de septiembre de 2016.

Comparecen el Sr. Jorge Luis Martínez Antongiorgi y el Sr. Luis Reyes Rosario (parte apelante) y nos solicitan que revoquemos las Sentencias emitidas el 2 de agosto de 2016, notificadas el 16 de agosto de 2016. Mediante las aludidas determinaciones, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, desestimó sumariamente las

querellas presentadas por la parte apelante. Ambos recursos fueron consolidados mediante Resolución de este Tribunal de Apelaciones el 1 de septiembre de 2016. Por los fundamentos que discutiremos, se confirman las Sentencias apeladas.

Veamos los hechos.

I

Hechos del KLAN2016001197

El 9 de noviembre de 2015, el Sr. Martínez Antongiorgi presentó una querella sobre despido injustificado y pago de vacaciones acumuladas bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. En síntesis, el Sr. Martínez Antongiorgi alegó que trabajó para la Sucesión Serrallés Second, Inc. (Serrallés o parte apelada) desde el año 1993 hasta el 9 de enero de 2015 cuando fue despedido sin justa causa. Por su parte, la parte apelada alegó afirmativamente que el apelante fue despedido por justa causa, debido a que se cerraron los proyectos agrícolas en los cuales trabajaba el querellante. El cierre de los mencionados proyectos respondió a la venta de las fincas Boca Chica y Cintrona I.

Así las cosas, el 30 de marzo de 2016, Serrallés presentó una moción de sentencia sumaria mediante la que adujo que no existían hechos en controversia que le impidiesen al foro primario desestimar la querella de epígrafe. La parte apelada arguyó que el despido del Sr. Martínez Antongiorgi fue con justa causa ya que el mismo obedeció al cierre total de operaciones de la Finca Boca Chica, para la cual trabajaba el apelante como operador de tractores. Asimismo, la parte apelada indicó que la totalidad de las faenas agrícolas de empacar y vender mangós terminaron en enero de 2015, cuando la Finca Boca Chica fue vendida a la empresa

Monsanto Caribe, LLC. Serrallés adujo además, que para la fecha del despido se eliminó por completo la clasificación ocupacional a la que pertenecía el Sr. Martínez Antongiorgi. Serrallés anejó a su moción de sentencia sumaria, la declaración jurada del Sr. José Ortiz Zayas, presidente de la corporación apelada, el documento titulado "Options to Purchase Real Property in Juana Díaz, PR", la escritura número 7 de Compraventa de 27 de mayo de 2015, el documento titulado "Letter of Intent/Term Sheet" y la declaración jurada de la Sra. Kelly Torres Figueroa, coordinadora del Departamento de recursos humanos de Serrallés. Por su parte, el Sr. Martínez Antongiorgi sostuvo que Serrallés retuvo empleados de su misma clasificación ocupacional, por lo que no observó los criterios de antigüedad al momento de su despido.

Luego de examinar los planteamientos de las partes, el 2 de agosto de 2016, el foro primario emitió la Sentencia apelada mediante la que acogió la moción de sentencia sumaria y desestimó la querella de epígrafe. De conformidad a lo establecido en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, el foro primario estimó que no existía controversia en torno a los siguientes hechos:

1. La querellada es una corporación autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas en Juana Díaz , Puerto Rico y que, para todas las fechas pertinentes, operaba dos (2) fincas dedicadas al quehacer agrícola, a saber: Fincas Boca Chica y Cintrona I.
2. El Querellante trabajó como empleado de la Finca Boca Chica en funciones de operador de tractores agrícolas con implementos como taladora, carretas y rastras.
3. A partir del mes de marzo de 2014 la Querellada comenzó un proceso de negociación con la empresa Monsanto Caribe, LLC ("Monsanto"), para la venta de ciertos terrenos que Monsanto interesaba para su negocio agrícola.
4. El 1ro de mayo de 2014, la Querellada y Monsanto firmaron un acuerdo intitulado "Letter of Intent/Term Sheet" ("Carta de Intención"), mediante el cual las partes expresaban los términos de compra de la finca conocida como Boca Chica.

5. De conformidad con la Carta de Intención, la Querellada y Monsanto continuaron las negociaciones y en octubre de 2014 se firmó un documento de opción de compra intitulado "Options to Purchase Real Property in Juana Díaz", Puerto Rico" que definía las obligaciones y deberes de las partes para la compra de la finca Boca Chica.
6. Consistentes con la eventual venta de la finca Boca Chica, más de noventa (90) empleados de todas las clasificaciones fueron despedidos antes de la venta de la fincas. Sólo se retuvo un grupo mínimo de empleados para poner en condiciones la finca para la venta. Estos empleados también fueron despedidos eventualmente.
7. La venta de la finca se retrasó unos meses en espera de los permisos a ser expedidos por el Departamento de Recursos Naturales pero el 27 de mayo de 2015 se firmó el contrato de compraventa de la finca Boca Chica y así terminó el proceso de venta.
8. Monsanto utiliza los predios donde ubicaba la Finca Boca Chica para fines distintos a los quehaceres que se realizaban en ésta. Monsanto no es un patrono sucesor ni hubo un traspaso de negocio en marcha.
9. Prácticamente la totalidad de las faenas agrícolas en la Finca Boca Chica terminaron en enero de 2015 ya que la Finca cesó de empacar y vender mangó.
10. Entre la fecha en que se celebró el contrato de compraventa y el momento del despido del Querellante, únicamente quedaban trabajando un puñado de los empleados cuyas tareas eran diferentes a las del Querellante.
11. Los despidos de los empleados de la Finca Boca Chica se realizaron por fases y observando el criterio de necesidad y antigüedad por clasificación ocupacional. Por ello, se atendió a las clasificaciones ocupacionales de los empleados al momento de realizar los despidos.
12. Al 9 de enero de 2015, fecha en que el Querellante fue despedido, solo quedaban trabajando en la Finca Boca Chica los siguientes empleados en las clasificaciones que se especifican a continuación:

Nombre	Clasificación
Celso A Pi Colón	Finguero; mantenimiento de empacadora y equipos de empaque
Ricardo González	Cosechero de cocos
Miguel Santiago	Chofer, custodio de las propiedades y sus pozos
Santos Martínez	Cosechero de cocos
Saúl Echevarría	Cosechero de cocos
Juan Meléndez	Mecánico
Jaime Hernández	Supervisor empacadora
Víctor Torruella Cancel	Operador de digger (excavadora)
Luis Reyes Rosario	Limpieza de oficinas de campo y alrededores

13. Los empleados retenidos a la fecha del despido del Querellante pertenecían a clasificaciones ocupacionales distintas a las del Querellante. La clasificación ocupacional del Querellante, a saber, chofer de tractor, fue eliminada, por lo que fue despedido.
14. El Querellante trabajaba en la clasificación de chofer de tractor, cargando en el tractor mangó, cortando heno y recogiendo y cargando cocos; a diferencia de los empleados que fueron retenidos por la Querellada el día 9 de enero de 2015.
15. El Querellante trabajaba ocho (8) horas en el tractor. Esto es, su turno completo en el trabajo.
16. Ninguno de los compañeros de trabajo del Querellante que fueron retenidos era chofer de tractor ni tenía las mismas clasificaciones ocupacionales del Querellante.
17. El 15 de enero de 2015 la Querellada le liquidó al Querellante sesenta (60) horas de vacaciones acumuladas y no pagadas.

Inconforme, el Sr. Martínez Antongiorgi presentó el recurso que nos ocupa y señala que el Tribunal de Primera Instancia cometió el siguiente error:

> Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho y de derecho a desestimar por la vía sumaria la querella.

Hechos del KLAN201601198

El 13 de febrero de 2015, el Sr. Luis Reyes Rosario presentó una querella sobre despido injustificado y pago de vacaciones acumuladas bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. En síntesis, el Sr. Reyes Rosario alegó que trabajó para Serrallés desde el año 2000 hasta el 9 de enero de 2015 cuando fue despedido sin justa causa. Por su parte, la parte apelada alegó afirmativamente que el apelante fue despedido por justa causa, debido a que se cerraron los proyectos agrícolas en los cuales trabajaba el querellante. El cierre de los mencionados proyectos respondió a la venta de las fincas Boca Chica y Cintrona I.

Así las cosas, el 6 de noviembre de 2015 Serrallés presentó una solicitud de sentencia sumaria en la que adujo que al momento

del despido, el Sr. Reyes Rosario trabajaba como mantenedor de las áreas de oficina de la Finca Boca Chica y que los empleados que se retuvieron pertenecían a diferentes clasificaciones ocupacionales. Por su parte, el 23 de noviembre de 2015 el Sr. Reyes Rosario presentó su oposición a la solicitud de sentencia sumaria en la que arguyó que el mecanismo estatuido en la Regla 36 de Procedimiento Civil no era el idóneo para dirimir la controversia de epígrafe.

Luego de examinar los planteamientos de las partes, el 2 de agosto de 2016 el foro primario emitió la Sentencia apelada mediante la que acogió la moción de sentencia sumaria y desestimó la querella de epígrafe. De conformidad a lo establecido en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, el foro primario estimó que no existía controversia en torno a los siguientes hechos:

1. La querellada es una corporación autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas en Juana Díaz , Puerto Rico y que, para todas las fechas pertinentes, operaba dos (2) fincas dedicadas al quehacer agrícola.
2. El Querellante trabajó para la Querellada de forma interrumpida desde el 15 de julio de 2002 hasta el 9 de enero de 2015.
3. El Querellante trabajó como empleado de la Finca Boca Chica desde el 15 de julio de 2002. Trabajó en la cosecha de mangós y cuando terminaba la cosecha se pasaba a mantenimiento de áreas de oficina de la Finca Boca Chica haciendo funciones de mantenimiento, tales como barrer, recogido de basura, mapear y talar alrededor de la oficina y otras relacionadas. Cuando comenzó la cosecha de 2014 se llamó al Sr. Reyes para que se reintegrara como empleado en la cosecha de mangós. El Querellante le indicó a su supervisor, Sr. Félix Ramos, que el trabajo de la cosecha se le hacía duro porque estaba lastimado de la espalda y el Sr. Ramos lo trasladó a tareas de mantenimiento y limpieza de las oficinas de las fincas porque eran más livianas.
4. Desde marzo de 2014 la Querellada comenzó un proceso de negociación con Monsanto, para la venta

de ciertos terrenos que Monsanto interesaba para su negocio agrícola.

5. El 1ro de mayo de 2014, la Querellada y Monsanto firmaron un acuerdo intitulado “Letter of Intent/Term Sheet” (“Carta de Intención”), mediante el cual las partes expresaban los términos de compra de la finca conocida como Boca Chica.

6. De conformidad con la Carta de Intención, la Querellada y Monsanto continuaron las negociaciones y en octubre de 2014 se firmó un documento de opción de compra intitulado “Options to Purchase Real Property in Juana Díaz”, Puerto Rico” que definía las obligaciones y deberes de las partes para la compra de la finca Boca Chica.

7. Consistentes con la eventual venta de la finca Boca Chica, más de noventa (90) empleados de todas las clasificaciones fueron despedidos antes de la venta de las fincas. Sólo se retuvo un grupo mínimo de empleados para poner en condiciones la finca para la venta. Estos empleados también fueron despedidos eventualmente.

8. El 27 de mayo de 2015 se firmó el contrato de compraventa de la finca Boca Chica y así terminó el proceso de venta.

9. La venta de la finca se retrasó unos meses en espera de los permisos a ser expedidos por el Departamento de Recursos Naturales.

10. Monsanto utiliza los predios donde ubicaba la Finca Boca Chica para fines distintos a los quehaceres que se realizaban en ésta. Monsanto no es un patrono sucesor ni hubo un traspaso de negocio en marcha.

11. Prácticamente la totalidad de las faenas agrícolas en la Finca Boca Chica terminaron en enero de 2015 ya que la Finca cesó de empacar y vender mangó.

12. A partir de la fecha de otorgamiento del contrato de compraventa y el momento del despido del Querellante, únicamente quedaban trabajando un puñado de los empleados cuyas tareas eran diferentes a las del querellante.

13. Los despidos de los empleados de la Finca Boca Chica se realizaron por fases y observando el criterio de necesidad y antigüedad por clasificación ocupacional. Por ello, se atendió a las clasificaciones ocupacionales de los empleados al momento de realizar los despidos.

14. El 9 de enero de 2015 el Querellante fue despedido. El despido del Querellante formó parte de un proceso de cierre total de las operaciones de la Finca Boca Chica, para la que trabajaba el Querellante. Prácticamente la totalidad de las faenas agrícolas

terminaron en enero de 2015 ya que la Finca Boca Chica cesó de empacar y de vender mangó. La Finca Boca Chica cesó su quehacer agrícola ya que la finca fue vendida a la empresa Monsanto Caribe, LLC ("Monsanto") una corporación de Delaware, autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que dedica la Finca a otros quehaceres ajenos a los que realizaba la Querellada. La Querellada fue despidiendo empleados, según la necesidad, por clasificación ocupacional. Los empleados que se mantuvieron trabajando en la Finca Boca Chica pertenecían a otras clasificaciones ocupacionales y poseían destrezas que el Querellante no tenía.

15. A diciembre de 2014, los empleados retenidos, con sus respectivas funciones, fueron:

    a) Celso A Pi-finguero, mecánico y soldador
    b) Ricardo González- recogedor de cocos
    c) Miguel Santiago-chofer, custodio de las propiedades y sus pozos
    d) Santos Martínez-llevar maquinaria, equipo pesado a la Finca La Fe, sacando palmas
    e) Saúl Echevarría- recogedor de cocos
    f) Juan Meléndez- mecánico
    g) Jaime Hernández-supervisor
    h) Víctor Torruella Cancel- sacando palmas y cocos, llevando maquinaria a Finca La Fe, operador de digger.
    i) Luis Reyes Rosario-mantenimiento
    j) Jorge Martínez Antongiorgi- chofer de tractores
    k) Aníbal Rodríguez Algarín- taller

16. Los empleados retenidos a febrero de 2015, con sus respectivas funciones, fueron:

    a) Celso A Pi-finguero, mecánico y soldador
    b) Ricardo González- recogedor de cocos
    c) Miguel Santiago-chofer, custodio de las propiedades y sus pozos
    d) Santos Martínez-llevar maquinaria, equipo pesado a la Finca La Fe, sacando palmas
    e) Saúl Echevarría- recogedor de cocos
    f) Juan Meléndez- mecánico
    g) Jaime Hernández-supervisor
    h) Víctor Torruella Cancel- sacando palmas y cocos, llevando maquinaria a Finca La Fe, operador de digger.

> El Sr. Saúl Echevarría y Víctor Torruella Cancel terminaron en marzo 2015.
>
> El Querellante se dedicaba al momento del despido al mantenimiento de las áreas de oficina de la Finca Boca Chica, tales como barrer, recogido de basura, mapear, talar alrededor de la oficina, y otro mantenimiento relacionado. Los empleados que se retuvieron al momento del despido del Querellante pertenecían a diferentes clasificaciones ocupacionales. Ninguno de ellos estaba dedicado al mantenimiento de las oficinas. Unos eran mecánicos, otros recogedores de coco, custodio de propiedades, de maquinaria pesada, supervisores, empleado de taller u operador de digger". La clasificación ocupacional del Querellante era diferente a esos empleados.
>
> La prueba no controvertida refleja que el despido del Querellante fue un paso en la terminación de todos los empleos de la Finca Boca Chica y su eventual venta a Monsanto. Dicho despido ocurrió como parte de un plan de terminación de empleos que obedeció a legítimas razones de manejo de un cierre por razón de la venta de la finca.

Inconforme, el Sr. Reyes Rosario presentó el recurso que nos ocupa y señala que el Tribunal de Primera Instancia cometió el siguiente error:

> Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho y de derecho a desestimar por la vía sumaria la querella.

II

A. Ley de Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, se creó para desalentar la incidencia de despidos injustificados en el país y proveer remedios más justicieros a las personas que son despedidas sin justa causa. 29 LPRA Sec.185a y ss.

Dentro del mismo cuerpo de ley, en su artículo 2, se establecen varias instancias posibles, en las que existe justa causa para el despido:

> (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA 185b.

Las últimas tres situaciones de "justa causa" mencionadas son atribuibles al negocio del patrono y están relacionadas a la administración del negocio. Estas principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*., 155 DPR 364 (2001). La jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado la Ley 80, expresando que el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.,* 153 DPR 223, 244 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979). "[P]uede haber justa causa para despedir a un empleado por hechos no imputables a éste y sí al patrono...." R. N. Delgado Zayas, *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño,* San Juan, Ramallo Bros. Printing, Inc., rev. 2005, pág. 120. De esta manera se reconoce que pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran

cesantear empleomanía sin que ello necesariamente contravenga las disposiciones de la Ley 80.

A tono con lo anterior, las Guías adoptadas por el Departamento del Trabajo para la Interpretación de la Ley 80 aclaran que el cierre parcial que justifica un despido bajo la precitada Ley se produce cuando un patrono "descontinúa permanentemente una parte de sus operaciones y, por tanto, solo una parte de sus empleados se ven afectados por el mismo. En ese caso el patrono está obligado a retener preferentemente en su empleo a los trabajadores de las clasificaciones ocupacionales afectados por el cierre con más antigüedad en la empresa". Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía Revisada Para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, Aprobada el 30 de Mayo de 1976*, pág. 56 (2014). De igual manera, la Guía dispone que "en caso de cierre total y permanente de un establecimiento, el patrono no está obligado a cumplir con disposición legal alguna bajo la Ley Núm. 80, *supra*, ya que al cerrar no retiene ni reemplea trabajador alguno. En este contexto el cierre permanente es aquél que se prolonga por más de seis (6) meses.

Por tal razón, en casos de despidos por razones atribuibles al patrono, éste deberá retener a los empleados con mayor antigüedad en su clasificación ocupacional siempre y cuando subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menos antigüedad. *Reyes Sánchez v. EATON Electrical*, 189 DPR 586 (2013). Conforme a ello, el Tribunal Supremo ha establecido que la antigüedad se computa desde que el empleado comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento de este entre las distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa. *Id*.

Es importante destacar que la Ley 80, *supra*, contiene a favor del querellante, por su desventajada posición, una presunción de que este fue despedido injustificadamente. Para rebatirla, el patrono está obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185 k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel, supra*. Cónsono con lo anterior, es menester que el patrono establezca, igualmente, un nexo causal entre la razón o razones aducidas según provistas en el Artículo 2 de la Ley 80, supra, y el despido en cuestión. La mera existencia de cambios tecnológicos de producción, de reorganización o la reducción de la producción, ventas o ganancias, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. Es a la empresa a quien incumbe, por mandato de la ley, demostrar que por esas circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados. En otras palabras, el patrono en todo momento deberá probar la justa causa del despido. *Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.,* 189 DPR 414 (2013). Por tal razón, las causales de despido justificado que se disponen en los incisos (d), (e) y (f) antes mencionados, deben estar sostenidas, como regla general, por prueba documental dado que los cambios tecnológicos, las reorganizaciones, los cambios en el diseño y la reducción en ventas o en producción quedan reflejados en récords y estudios técnicos y de contabilidad, de los cuales puede comprobarse la necesidad y conveniencia de tales cambios. *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, supra, pág. 60

No obstante lo anterior, el derecho y prerrogativa de cada patrono de despedir a un empleado es inherente a las fuerzas del libre mercado y al derecho de propiedad o libertad empresarial en nuestra sociedad moderna. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a

las págs. 376-377. Conforme a lo anterior, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Sin embargo, el despido sin justa causa está sujeto a compensación. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.,* 129 DPR 763, 775 (1992).

B. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, Regla 36, regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. El propósito de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio plenario. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009).

De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.,* 152 DPR 652, 665 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004). Así pues, este mecanismo únicamente se concederá en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando sólo por disponer las controversias de derecho existentes. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.,* 136 DPR 881, 911-912 (1994).

Conforme con las disposiciones de la Regla 36.1, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, el promovente de la sentencia sumaria tiene la obligación de demostrar con claridad su derecho y a su vez demostrar la inexistencia de una controversia real sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.,* supra; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). Para ello, debe acompañar la moción de sentencia sumaria con documentos tales como deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones y declaraciones juradas, si las hubiere. *Ramos Pérez v. Univisión,* supra, a la pág. 216; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.,* supra, 913.

Ahora bien, el foro primario presumirá como ciertos los hechos no controvertidos que se hacen constar en los documentos y en las declaraciones juradas admisibles que se acompañan con la moción. *Ramos Pérez v. Univisión,* supra, págs. 216, 221; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.,* supra. Por otro lado, para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. *Id*.

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 controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.,* 135 DPR 716, 727 (1994).

En lo pertinente, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece que la contestación a la moción de

sentencia sumaria deberá contener lo siguiente: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Quiere esto decir que, si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación. Lo anterior coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la

prueba que alegadamente los apoya. *Zapata v. J.F. Montalvo*, supra. A la luz de lo anterior, la parte promovente en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte promovida puede derrotar una moción de sentencia sumaria de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte promovente; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa;(3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados presentados. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217.

Recientemente, el Tribunal Supremo en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.,* 2015 TSPR 70, definió el estándar específico a emplearse por esta segunda instancia judicial al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de sentencias sumarias. Los nuevos principios de revisión, según enumerados por nuestro más Alto Foro son los siguientes:

> **Primero**, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de novo y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.
>
> **Segundo**, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

> **Tercero**, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.
>
> **Cuarto**, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

III

En esencia, la controversia principal de los casos ante nuestra consideración giran en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al desestimar sumariamente las querellas presentadas por los apelantes.

En primer lugar, es importante destacar que de conformidad con la normativa detallada en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra, nos corresponde dirimir si las mociones de sentencia sumaria presentadas por Serrallés y las correspondientes oposiciones a las mociones dispositivas incoadas por el Sr. Martínez Antongiorgi y el Sr. Reyes Rosario cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. Surge del expediente apelativo, que Serrallés desglosó de forma concisa y organizada los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales, a su entender, no existía controversia de hechos. A su vez, apoyó sus solicitudes con documentos, tales como declaraciones juradas del presidente y de la coordinadora de recursos humanos de la corporación apelada, cartas de despido, la carta de intención o “letter of intent” con fecha de 1 de mayo de 2014 mediante la que Serrallés y Monsanto delinearon los términos de la posible compra

de las Fincas Boca Chica y Cintrona I, el contrato de opción a compra de 14 de octubre de 2014 y la eventual escritura de compraventa de 27 de mayo de 2015. Asimismo, la parte apelada expuso el derecho aplicable y las razones por las cuales procedía dictar sentencia a su favor. En ese sentido, Serrallés cumplió con lo establecido en la Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, supra. De igual forma, examinamos las oposiciones y en términos generales, cumplen con los requisitos de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil.

De manera que, nos corresponde dirimir si en realidad existen hechos materiales en controversia en los casos que nos ocupan. Luego de un estudio minucioso de los expedientes apelativos, las mociones de sentencia sumaria, las oposiciones a las mencionadas solicitudes y sus anejos, concluimos, al igual que el foro de primera instancia, que no existen hechos en controversia y que no incidió el foro apelado al acoger las mociones de sentencia sumaria presentadas por Serrallés y desestimar las querellas incoadas por los apelantes. Ante ello, surge de los expedientes que no existe controversia en cuanto a que el 9 de enero de 2015, Serrallés cesanteó al Sr. Martínez Antongiorgi y al Sr. Reyes Rosario, quienes fungían como chofer de tractores y mantenedor de oficinas de la finca Boca Chica. Asimismo, no existe controversia en torno a que Serrallés cesó sus quehaceres agrícolas de empacar y vender mangós, toda vez que el 27 de mayo de 2015 se formalizó la compraventa de las fincas Boca Chica y Cintrona I. A su vez, no existe controversia en cuanto al 9 de enero de 2015, Serrallés no retuvo empleados pertenecientes a la misma clasificación ocupacional de los apelantes. En suma, Serrallés estableció que las

cesantías de los apelantes respondieron al cierre total permanente de las fincas anteriormente mencionadas.

Así pues, nos compete dilucidar si el foro de primera instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia de epígrafe. Luego de un ponderado análisis de las sentencias apeladas y de los documentos que obran en los expedientes apelativos, concluimos que el Tribunal de Primera Instancia no erró al concluir que el despido de los apelantes fue justificado y que por tanto, procedía la desestimación sumaria de la causa de acción bajo la Ley Núm. 80.

Como discutimos anteriormente, el inciso (d) del artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, incluye entre las circunstancias que constituyen justa causa para un despido, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Se refiere a esas causales que permiten el despido sin indemnización, pues están relacionadas "a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de la empresa". *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.,* supra.

En el caso que nos ocupa, por tratarse de un cierre total permanente, en el que no subsistieron puestos vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, Serrallés no tenía la obligación de retener a los apelantes. Por todo lo anterior, determinamos que Serrallés demostró mediante evidencia incontrovertida, que los despidos de los señores Martínez Antongiorgi y Reyes Rosario no fueron producto de un mero capricho o arbitrariedad de su parte, sino que respondió al cierre total permanente del quehacer agrícola llevado a cabo en las fincas Boca Chica y Cintrona I. Por tal razón, el foro primario no incidió en su determinación, toda vez que el

despido de los apelantes estuvo justificado. Consecuentemente, concluimos que el presente caso no ameritaba ser dirimido mediante el cauce ordinario.

IV

Por los fundamentos discutidos, **CONFIRMAMOS** las Sentencias apeladas.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones