

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

KAREN VÉLEZ MERCADO
Y SONIA MERCADO
ZAMBRANA

Recurridas
v.

SCIONTI CONSTRUCTION
GROUP, LLC

Peticionaria

KLCE202300216

Certiorari procedente
del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Ponce

Caso Número:
PO2021CV02211

Sobre: Despido
injustificado, Salarios
(Procedimiento
Sumario Ley 2)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Candelaria Rosa

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de mayo de 2023.

Mediante el recurso de *certiorari* del epígrafe, Scionti Construction Group, LLC (Scionti o la peticionaria) solicitó la revocación de una *Sentencia Sumaria Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia. En su parte pertinente, el dictamen denegó la solicitud de sentencia sumaria en cuanto al reclamo sobre despido injustificado. Por los fundamentos que se esbozan a continuación, se expide el auto de *certiorari*, se revoca la *Sentencia Sumaria Parcial* recurrida y se desestima la demanda.

El origen del presente caso se encuentra en la presentación, por parte de la Sra. Karen Vélez Mercado y de la Sra. Sonia Mercado Zambrana (en adelante, recurridas), de una *Querrela* sobre despido injustificado en contra de Scionti bajo el procedimiento sumario laboral, el 20 de septiembre de 2021. En esencia, ambas alegaron que fueron despedidas sin justa causa y solicitaron distintas partidas por

concepto de mesada, vacaciones y bono pactado entre las partes. La peticionaria, por su parte, presentó su *Contestación a Querella* el 11 de noviembre de 2021. Allí alegó que las recurridas fueron empleadas exentas y que su despido fue justificado, debido al cierre permanente de las operaciones de Scionti en Puerto Rico.

Luego de cierto trámite, Scionti presentó una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* el 3 de agosto de 2022, mediante la cual sostuvo que procedía la desestimación de las reclamaciones sobre despido injustificado y liquidación de vacaciones. La peticionaria sustentó sus alegaciones de que no existía controversia en cuanto a que la decisión corporativa de cerrar operaciones en Puerto Rico constituyó justa causa para el despido de las recurridas bajo la Ley 80 en las respectivas deposiciones y contestaciones a interrogatorios, así como en las cartas de oferta y de terminación de empleo.

A su vez, las querellantes presentaron su oposición a que se dictara sentencia sumaria el 8 de septiembre de 2023 debido a que, a su entender, existían hechos en controversia que lo impedían. Particularmente adujeron que había controversia sobre: (1) si medió justa causa en el despido; (2) si hubo cierre de operaciones, y (3) si el patrono adeuda salarios en virtud del acuerdo entre las partes. Scionti replicó que la oposición de las querellantes no debía tomarse en consideración a la luz de la doctrina de *sham affidavit* y que los documentos anejados eran meras alegaciones que no habían sido autenticados.

En atención a los escritos presentados, el Tribunal de Primera Instancia dictó una *Sentencia Sumaria Parcial* el 21 de febrero de 2023, en la que desestimó la reclamación de la Sra. Vélez Mercado sobre el

pago de licencia de vacaciones puesto que esta admitió que era empleada exenta. No obstante, sobre las demás reclamaciones el foro primario se negó a dictar sentencia sumaria. Precisamente, se opuso a dictar sentencia en cuanto a la reclamación sobre despido injustificado, por concluir que existían hechos materiales en controversia que impedían el uso del mecanismo de sentencia sumaria. En particular, identificó como hechos materiales en controversia (1) si luego del cese de operaciones o proyectos presenciales de Scionti en Puerto Rico, las querellantes continuaron en el empleo en la modalidad remota; (2) el cómputo de la mesada a favor de la parte querellante, de resolverse que el despido fue injustificado; (3) si la querellante Sonia Mercado Zambrana era o no una empleada exenta de los beneficios de la Ley sobre Salario Mínimo, y (4) si el patrono pactó con la querellante Karen Vélez el pago del bono de productividad que se reclama en la Querrela.¹

En desacuerdo, Scionti acudió ante este Tribunal de Apelaciones el 6 de marzo de 2023 y solicitó la revocación del dictamen en cuanto a que el Tribunal de Primera Instancia se negó a desestimar la causa de acción sobre despido injustificado. En particular, la peticionaria señaló que el foro primario erró al denegar la moción de sentencia sumaria relacionada con la causa de acción despido injustificado e intervenir con la decisión de negocio de Scionti de cerrar operaciones. Además, sostuvo que el Tribunal de Primera Instancia fundamentó su denegatoria en una controversia de derecho, no de hechos, y en alegadas controversias que no son materiales. Transcurrido el término concedido

¹ *Sentencia Sumaria Parcial*, SUMAC PO2021CV02211, 22/02/2023, Entrada Núm. 46, en la pág. 5.

a las recurridas mediante nuestra *Resolución* emitida el 8 de marzo de 2023 sin que estas hubiesen comparecido, resolvemos.

Vale recordar que el auto de *certiorari* es un vehículo procesal de naturaleza discrecional y extraordinaria mediante el cual este Tribunal de Apelaciones puede rectificar errores jurídicos en órdenes y resoluciones interlocutorias, en el marco de lo establecido por la Regla 52.1 de las *Reglas de Procedimiento Civil*, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. En ese contexto, la revisión de controversias a través del *certiorari* requiere valorar la actuación del foro de primera instancia y determinar si la misma fue contraria a derecho o constituyó un abuso de discreción; si medió perjuicio, parcialidad o error craso en la apreciación de la prueba, o si la expedición del auto evitaría un fracaso de la justicia. Regla 40 del *Reglamento del Tribunal de Apelaciones*, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40. Es decir, solo procede nuestra intervención con las determinaciones interlocutorias del Tribunal de Primera Instancia, cuando esté presente alguno de los mencionados criterios. *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307 (2012); *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83 (2008).

Por otro lado, cabe destacar que la reclamación laboral del título tiene su origen en una querrela presentada al amparo del procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2-1961, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2). Hace ya más de dos décadas, en *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483 (1999), el Tribunal Supremo concluyó que la revisión de resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario del procedimiento laboral. De esa manera, como norma general, la parte que pretenda impugnar resoluciones

interlocutorias en un procedimiento bajo la Ley Núm. 2 deberá esperar a que se dicte sentencia final en el caso para entonces presentar un recurso a base del error alegado. No obstante, como excepciones, son revisables por este foro apelativo aquellas determinaciones interlocutorias dictadas en un procedimiento laboral sumario cuando: (1) el foro primario haya actuado sin jurisdicción; (2) la revisión inmediata disponga del caso por completo, o (3) cuando la revisión tenga el efecto de evitar una grave injusticia. *Id.*, pág. 498; *Díaz Santiago v. PUCPR*, 207 DPR 339, 349 (2021).

En cuanto al mecanismo de sentencia sumaria, nuestro ordenamiento jurídico contempla que cualquiera de las partes pueda solicitar que se disponga sumariamente la totalidad o cualquier parte de una reclamación. Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36; *Torres Pagán et al. v. Mun. de Ponce*, 191 DPR 583, 597 (2014). La Regla 36, *supra*, exige que el peticionario de un dictamen sumario establezca su derecho con claridad y demuestre que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material; es decir, suficiente para que sea necesario dirimirlo en un juicio plenario. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Para ello, la parte promovente viene obligada a desglosar los hechos relevantes sobre los cuales aduce que no existe controversia sustancial, en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. *Id.*; Regla 36.3(a)(4), *supra*.

Asimismo, la Regla 36, *supra*, regula la oposición a que se dicte sentencia sumaria, la cual debe citar específicamente los párrafos enumerados que entiende están en controversia y, para cada uno de los

que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. *Id.*, inciso 3(b)(2). Como se puede apreciar, el oponente debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus alegaciones. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018). En la medida en que meras afirmaciones no bastan para derrotar una solicitud de sentencia sumaria, la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados. *Id.*; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

Ahora bien, en lo atinente al estándar de revisión aplicable, este Tribunal de Apelaciones utilizará los mismos criterios que el foro de primera instancia al determinar la correspondencia de la sentencia sumaria, aunque limitado a considerar aquellos documentos presentados en el foro primario y obligado a cumplir con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. Debemos, por tanto, examinar *de novo* el expediente y verificar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma; luego, revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

Por otro lado, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley Sobre Despidos Injustificados* protege al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono y busca desalentar despidos sin justa causa mediante el pago de una indemnización. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR

920 (2015). La mesada que provee esta ley busca compensar al empleado por el daño sufrido a consecuencia del despido sin causa justificada. *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010). Sin embargo, nuestro ordenamiento no prohíbe absolutamente el despido de un empleado o empleada. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 905 (2011). Particularmente, “[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero caprichoso del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento...”. 29 LPRA sec. 185b.

Nuestro ordenamiento no provee una definición específica sobre qué constituye un *despido injustificado*, pero la Ley brinda una lista no taxativa de circunstancias en las que se justifica el despido de un empleado por parte del patrono. Entre aquellas que la Ley contempla se encuentra el “cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento” y también “[e]n aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fabrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tener con este Artículo.” *Id.* sec. 185b(d). Por otro lado, dispone que no se entenderá por justa causa aquel despido que se haga por capricho del patrono o sin razón vinculada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Id.* sec. 185b.

Luego de examinar y aquilatar la solicitud de sentencia sumaria, su oposición y los demás documentos incluidos, resolvemos que las determinaciones de hechos realizadas por el Tribunal de Primera

Instancia están fundamentadas en la prueba, razón por la cual se hacen formar parte de esta sentencia. Es decir, luego de realizar una revisión *de novo*, surge del expediente que Scionti firmó un contrato con Excel para proveer servicios como parte de un proyecto federal para atender situaciones de recuperación después de desastres naturales; que la empresa contrató a las querellantes con dicho propósito; que a finales del 2018 la empresa concluyó sus proyectos en Puerto Rico -razón por la cual comenzó a eliminar puestos que ya no eran necesarios- y que las querellantes fueron finalmente despedidas el 30 de junio de 2021.

Cabe señalar que el único hecho propuesto por Scionti que el foro primario no adoptó fue el hecho número 9: “Scionti tomó la decisión de cerrar sus operaciones en Puerto Rico permanentemente efectivo el 30 de junio de 2021”.² Esa fue la misma fecha en que el despido de las recurridas fue efectivo. Tal como señala la peticionaria en su escrito, y como pudimos constatar en los documentos que forman parte del expediente ante nuestra consideración, ese hecho se sustenta en la declaración jurada de la Presidenta y CEO de Scionti, quien fue la encargada de tomar esa decisión, y no se ha presentado evidencia en contrario que lograra controvertirlo. Por tanto, procede tomar como cierto ese hecho no controvertido, en tanto que se encuentra sustentado por la contestación al interrogatorio que la promovente acompañó como anejo de la solicitud de sentencia sumaria.

En función de lo anterior, a pesar de que durante la pandemia del COVID-19 las recurridas laboraron de manera remota, el patrono tomó la decisión de cerrar su oficina en Puerto Rico. Se desprende de la

² *Moción de Sentencia Sumaria Parcial*, SUMAC PO2021CV02211, 03/08/2023, Entrada Núm. 31, en la pág. 3.

prueba presentada que, cuando Scionti les ofreció a las recurridas continuar trabajando en la oficina de la compañía en Miami, pues necesitaba que laboraran de manera presencial, ellas rechazaron la oferta. Tal como reseñamos, la Ley Núm. 80 establece que, en casos de que un patrono posea más de una oficina, el cierre total o temporero de cualquiera de los establecimientos donde labora el empleado constituirá justa causa para su despido. Ante dicha disposición estatutaria, resulta inconsecuente si las recurridas tuvieron discrepancias con su supervisora.³

Como resultado, el Tribunal de Primera Instancia erró al denegar la moción de sentencia sumaria relacionada con la causa de acción sobre despido injustificado. Las recurridas tampoco han comparecido en oposición a la expedición del auto de *certiorari* para intentar convencernos de lo contrario y, aunque no ignoramos la norma general contraria a la revisión de determinaciones interlocutorias emitidas en procedimientos sumarios al amparo de la Ley Núm. 2, dicha norma encuentra aquí su excepción en que la revisión inmediata dispone del caso por completo. Como consecuencia de ello, se expide el auto de *certiorari* solicitado, se revoca la *Sentencia Sumaria Parcial* recurrida y se desestima la demanda.

³ No escapa a nuestra atención que, en su *Oposición a Sentencia Sumaria*, las recurridas hicieron referencia a partes de una deposición las cuales no constan en el expediente ante este Tribunal. Particularmente, mediante una moción, estas señalaron al Tribunal de Primera Instancia que tuvieron problemas al anejar las deposiciones citadas, por lo cual solicitaron que se hiciera referencia a los anejos correspondientes incluidos en la moción de sentencia sumaria presentada por Scionti. Sin embargo, dichos anejos incluidos por la otra parte no contienen la totalidad de las deposiciones. Entre aquellas partes que no se encuentran anejadas están las referencias presentadas por las querellantes. Véase, *Moción en Cumplimiento de Orden e Informando sobre Anejos 2 y 3 de la Oposición Presentada Hoy*, SUMAC PO2021CV02211, 08/09/2022, Entrada Núm. 40.

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

La Juez Ortiz Flores disiente con escrito.

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

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

KAREN VÉLEZ MERCADO

Y

SONIA MERCADO
ZAMBRANA

Recurridas

v.

SCIONTI CONSTRUCTION
GROUP, LLC

Peticionario

KLCE202300216

Certiorari procedente
del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Ponce

Caso Número:
PO2021CV02211

Sobre: Despido
injustificado, Salarios
(Procedimiento
Sumario Ley 2)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Candelaria Rosa

VOTO DISIDENTE DE LA JUEZ ORTIZ FLORES

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de mayo de 2023.

Disiento de la determinación tomada por la mayoría del Panel que revoca la *Sentencia parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (TPI) el 22 febrero de 2023, y desestima la querella sobre despido injustificado presentada por las apelantes.

Luego de analizar el recurso de *certiorari* ante nosotros y los documentos incluidos en el apéndice, es mi opinión que procede confirmar la sentencia sumaria parcial, sin modificación alguna, y ordenar la continuación de los procedimientos de forma expedita.

I

Scionti Construction Group, LLC. (Scionti; patrono), mediante recurso de *certiorari*,¹ nos solicita que revoquemos la *Sentencia parcial* emitida el 22 febrero de 2023 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (TPI). En su dictamen, el TPI dictó sentencia sumaria parcial en la cual desestimó el reclamo de una de las querellantes sobre el pago de licencias de vacaciones, pero no concedió sentencia sumaria en los reclamos restantes sobre despido injustificado y la solicitud de pago de licencias de vacaciones de la otra querellante.

¹ En vista de que este recurso, presentado como un *certiorari*, se trata de una apelación, debió ser acogido como tal por ser el vehículo procesal adecuado para recurrir de una sentencia parcial en procedimientos de esta naturaleza, sin alterar la numeración asignada a este caso.

El 20 de septiembre de 2021, la Sra. Karen Vélez Mercado y la Sra. Sonia Mercado Zambrana (querellantes) presentaron una *querella* por despido injustificado contra Scionti bajo el procedimiento sumario laboral. En esencia, ambas alegaron que fueron despedidas sin justa causa y que se les adeudaba la liquidación de sus vacaciones. Por su parte, Scionti alegó en su contestación a la *querella* que las querellantes eran empleadas exentas y que su despido fue justificado por ser consecuencia del cierre permanente de sus operaciones en Puerto Rico. Posteriormente, el patrono presentó una *moción de sentencia sumaria parcial* mediante la cual sostuvo que procedía la desestimación de las causas de acción. A su vez, las querellantes se opusieron a que se dictara sentencia sumaria debido a que a su entender habían hechos en controversia que lo impedían. Particularmente adujeron que había controversia sobre: (1) si medió justa causa en el despido; (2) si hubo cierre de operaciones, y (3) si el patrono adeuda salarios en virtud del acuerdo entre las partes. Scionti replicó que la oposición de las querellantes no debía tomarse en consideración a la luz de la doctrina de *sham affidavit* y que los documentos anejados eran *meras alegaciones* que no habían sido autenticados.

El Tribunal de Primera Instancia dictó sentencia sumaria parcial en la que desestimó la reclamación de la Sra. Vélez Mercado sobre el pago de licencia de vacaciones puesto que esta admitió que era empleada exenta. Sin embargo, **sobre las demás reclamaciones el Tribunal se negó a dictar sentencia sumaria**. Precisamente, se opuso a dictar sentencia en cuanto a las reclamaciones de despido injustificado debido a que habían hechos materiales en controversia que impedían el uso del mecanismo de sentencia sumaria. Particularmente identificó los siguientes hechos materiales en controversia:

1. Si el despido de las querellantes fue o no justificado; si fue por el cese de operaciones en Puerto Rico o si se debió a una actuación caprichosa del patrono.
2. Si luego del cese de operaciones o proyectos presenciales de Scionti en Puerto Rico, las querellantes continuaron en el empleo en la modalidad remota.

3. De resolverse que el despido fue injustificado, está en controversia el cómputo de la mesada a favor de la parte querellante.
4. Si la querellante Sonia Mercado Zambrana era o no una empleada exenta de los beneficios de la Ley sobre Salario Mínimo.
5. Si el patrono pactó con la querellante Karen Vélez el pago del bono de productividad que se reclama en la Querrela.²

Al así resolver, el foro primario incluyó las siguientes determinaciones de hechos incontrovertidos:

1. Scionti Construction Group, LLC., es una compañía que se dedica a proveer servicios de construcción, incluyendo servicios a contratistas federales para atender situaciones de recuperación (*recovery*) después de desastres naturales.
2. Las oficinas centrales de Scionti están en Miami Florida.
3. En febrero de 2018, Scionti firmó un contrato con Excel para proveer servicios como parte del proyecto federal "Step Program". En ese momento, Ann Maria Ferrao, CEO de Scionti viajó a Puerto Rico para establecer un almacén, oficina y personal de brigada para el proyecto contratado.
4. La querellante, Karen Vélez Mercado, comenzó a trabajar para Scionti en Puerto Rico el 22 de febrero de 2018 como "Office Manager" con un salario de \$4,000.00 al mes.
5. La querellante, Sonia Mercado Zambrana, comenzó a laborar para Scionti el 23 de marzo de 2018, para trabajar con un proyecto en Puerto Rico en la posición de "Bookkeeper" o "Accounting Supervisor."
6. En mayo de 2020, la posición de Mercado pasó a ser "Accounting Manager" y su salario subió a \$35,000.00 al año.
7. El proyecto en Puerto Rico concluyó aproximadamente a finales de 2018, principio de 2019.
8. Como consecuencia de la terminación de dicho proyecto se eliminaron varias posiciones que ya no eran necesarias.
9. Al 30 de junio de 2021, no había ningún contrato de Scionti en Puerto Rico.
10. Las querellantes, Karen Vélez y Sonia Mercado, fueron despedidas de su empleo efectivo el 30 de junio de 2021.
11. Al 30 de junio de 2021, las aquí querellantes Vélez y Mercado eran las únicas empleadas en Puerto Rico, pues ya habían despedido a los otros empleados, porque no había suficiente trabajo en Puerto Rico.

² *Sentencia Sumaria Parcial*, PO2021CV02211, 22/02/2023, Entrada Núm. 46, en la pág. 5.

12. Desde el 30 de junio de 2021, Scionti no tiene operaciones en Puerto Rico.
13. Durante su empleo con Scionti, Vélez ocupó una posición exenta.
14. Vélez admitió que durante su empleo nunca le dijeron que le iban a liquidar las vacaciones cuando dejara de trabajar para Scionti.
15. Mercado admitió que durante su empleo Ann María Ferrao no le dijo que le iban a liquidar las semanas de vacaciones si dejaba de trabajar. Sostuvo que por escrito constaba que era elegible a dos semanas de vacaciones por año pagas durante su empleo.
16. La práctica de Scionti sobre liquidación de vacaciones al momento de terminación de un empleado exento es que queda a entera discreción de la Compañía.³

Inconforme, Scionti acude ante este Tribunal y solicita que revoquemos la sentencia sumaria parcial dictada. Scionti solicita la revocación de la sentencia parcial **en cuanto a que el Tribunal de Primera Instancia se negó a desestimar la causa de acción sobre despido injustificado**. En lo particular, Scionti no cuestionó las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia en los que señaló como hecho en controversia: 1) la liquidación de vacaciones y 2) el bono por productividad. El peticionario señaló que el Tribunal de Primera Instancia cometió los siguientes errores:

Primer error: Erró el TPI al denegar la moción de sentencia sumaria relacionada a la causa de acción despido injustificado al intervenir con la decisión de negocio de Scionti de cerrar operaciones y suplantar su criterio por el de Scionti.

Segundo error: Erró el TPI al denegar la moción de sentencia sumaria en cuanto a la reclamación de despido injustificado fundamentada en una controversia de derecho, no de hecho, y alegadas controversias que no son materiales.

El patrono argumenta que solo tres de los hechos que según el Tribunal de Instancia están en controversia son pertinentes a la reclamación de despido injustificado y que no hay controversia de hechos sobre ninguno de estos. *Primero*, sostiene que, si el despido fue o no

³ *Sentencia Sumaria Parcial*, PO2021CV02211, 22/02/2023, Entrada Núm. 46, en las págs. 3-5.

justificado no es un hecho en controversia, sino que se trata de una controversia de derecho que el Tribunal está llamado a resolver. *Segundo*, afirma que el asunto de si las querellantes se mantuvieron trabajando en modalidad remoto no es un hecho material que impide dictar sentencia sumaria debido a que la modalidad de trabajo no impide una decisión empresarial. *Finalmente*, manifiesta que la controversia sobre el computo de la mesada es una determinación que depende de si hubo o no justa causa para el despido por lo cual, si el Tribunal resolviera que el despido fue justificado entonces la discusión sobre la mesada sería académica.⁴

II

A. Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales

La Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1962, mejor conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, establece un procedimiento especial expedito para reclamaciones de obreros y empleados contra sus patronos privados. 32 LPRA sec. 3118–3132. Esta legislación social persigue proteger los derechos del empleado, quienes por regla general están en posición desventajosa con respecto a su patrono quien cuenta con mayores recursos para afrontar un litigio. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020). Por tal razón, los tribunales están obligados a observar el fiel cumplimiento de estas protecciones y se prohíben las prórrogas que no se ajusten a esta ley. *Id.* “La intención del legislador fue extender el carácter sumario de la ley a la etapa apelativa para cumplir con el propósito rector de la misma, de proveer al obrero un remedio rápido y eficaz.” *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC.*, 194 DPR 723, 734 (2016) (*que cita a Santiago v. Palmas del Mar Properties, Inc.*, 143 DPR 886 (1997)).

Este procedimiento alteró los términos y condiciones contempladas por el trámite civil ordinario. Por ejemplo, se limitan los mecanismos de

⁴ Mediante *Resolución*, este Tribunal concedió hasta el 16 de marzo de 2023 a las querellantes para presentar su oposición, sin embargo, estas no comparecieron. Por consiguiente, atendimos el recurso sin su presentación.

descubrimiento de prueba a un solo pliego de interrogatorios o una deposición. 32 LPRA sec. 3120. En general, esta ley dispone como sigue:

- (1) términos cortos para la contestación de la querella presentada por el obrero o empleado;
- (2) criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querella;
- (3) un mecanismo para el emplazamiento del patrono querellado;
- (4) el procedimiento para presentar defensas y objeciones;
- (5) criterios para la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil;
- (6) una limitación específica sobre el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba;
- (7) una prohibición específica de demandas o reconveniones contra el obrero o empleado querellante;
- (8) la facultad del tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querella; y
- (9) los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias y el embargo preventivo. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 923–24 (1996).

Además, el Tribunal Supremo resolvió que en el contexto de un procedimiento sumario laboral no está permitido solicitar reconsideración de determinaciones judiciales, bien sean interlocutorias o finales. *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439 (2016). Consecuentemente, el Tribunal Supremo tampoco ha permitido que se añadan reclamaciones nuevas en la moción en oposición a la solicitud de sentencia sumaria. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020). Mas importante para este caso, se limitan las instancias en las que se permite la presentación de recursos de *certiorari* y apelación. En particular, “cualquiera de las partes que se considere perjudicada por la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia podrá interponer recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones, en el término jurisdiccional de diez (10) días, computados a partir de la notificación de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia. 32 LPRA sec. 3127. Los recursos de *certiorari* están limitados a escenarios en los que el querellado no conteste la querella en la forma y término

aplicable, y cuando las partes no comparezcan al acto del juicio. 32 LPRA sec. 3121.

El mecanismo de sentencia sumaria no es incompatible con el procedimiento sumario laboral, sino que, todo lo contrario. La sentencia sumaria permite a las partes y al tribunal disponer de manera expedita aquellos asuntos que no requieren la celebración de una vista evidenciaria. Así lo ha interpretado el Tribunal Supremo al precisar que la sentencia sumaria es “un medio conveniente para los jueces descartar reclamaciones inmeritorias y descongestionar los calendarios judiciales”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020). En este contexto, el Tribunal de Apelaciones puede revisar conclusiones de derecho en su totalidad, así como determinaciones de hechos por tratarse de una sentencia dictada sumariamente. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

B. Sentencia sumaria

El mecanismo de sentencia sumaria se rige por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36, la cual en síntesis dispone que para poder adjudicar en los méritos una moción de sentencia sumaria lo que se requiere es que se presente “una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sumariamente” ya sea sobre la totalidad de la reclamación o parte de esta. La sentencia sumaria es un remedio de carácter extraordinario y discrecional que tiene el fin de propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no contengan controversias genuinas de hechos materiales. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012). Por lo cual, solo procede que se dicte sentencia sumaria “cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia”. *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193

DPR 100, 109-110 (2015). Recuérdese que el propósito principal de este mecanismo “es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios que no reflejan controversias genuinas sobre hechos materiales, razón por la cual no ameritan la celebración de un juicio en su fondo. *Pilot Life Ins. Co. v. Crespo Martínez*, 136 DPR 624, 632 (1994).

Para que proceda, quien promueve la sentencia sumaria “debe demostrar que no existe controversia sustancial o real en cuanto a algún hecho material, es decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción”. *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110 (2015). Un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable”. J.A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, San Juan, Pubs. J.T.S., 2000, T.I, pág. 609. Por otra parte, quien se opone a una sentencia sumaria debe presentar contradocumentos y contradecaraciones que contradigan los hechos incontrovertidos según señalados por el promovente. *Ramos Pérez v. Univision*, 178 DPR 200, 215 (2010). De haber alguna duda acerca de la existencia de una controversia sobre los hechos medulares y sustanciales del caso deberá resolverse contra la parte que solicita la moción, haciendo necesaria la celebración de un juicio. *Rivera et al. v. Superior Pkg., Inc. et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992).

El Tribunal de Primera Instancia debe analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los que incluye la oposición, y determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material y esencial. El Tribunal no dictará sentencia sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derecho no procede. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 333-34 (2004).

En cuanto al análisis de este tipo de solicitudes, el tribunal apelativo se encuentra en la misma posición que el foro de instancia al determinar si

procede una sentencia sumaria, limitado a que: (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia; y (2) el tribunal apelativo solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. No puede adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-35 (2004). Debido a que el deber de adjudicar hechos materiales en controversia es una tarea que compete al Tribunal de Primera Instancia, la revisión del Tribunal de Apelaciones es *de novo* y debemos examinar el expediente de manera más favorable a la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria, al hacer todas las inferencias permisibles a su favor. *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, en la pág. 118. Las Reglas de Procedimiento Civil obligan a que cuando el tribunal resuelva una moción de este tipo debe hacer una determinación sobre los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente controvertidos. 32 LPRA Ap. V, R. 36.4.

C. Despido injustificado

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley Sobre Despidos Injustificados* protege al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono y busca desalentar despidos sin justa causa mediante el pago de una indemnización. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015). La mesada que provee esta ley busca compensar al empleado por el daño sufrido a consecuencia del despido sin causa justificada. *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010). Sin embargo, nuestro ordenamiento no prohíbe absolutamente el despido de un empleado o empleada. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 905 (2011). Particularmente, “[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero caprichoso del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que

afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. . .”. 29 LPRA sec. 185b.

Nuestro ordenamiento no provee una definición específica sobre qué constituye un *despido injustificado*, pero la Ley brinda una lista no taxativa de circunstancias en las que se justifica el despido de un empleado por parte del patrono. Entre aquellas que la Ley contempla se encuentra el “cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento” y también “[e]n aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fabrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tener con este Artículo.” *Id.* sec. 185b(d). Por otro lado, dispone que no se entenderá por justa causa aquel despido que se haga por capricho del patrono o sin razón vinculada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Id.* sec. 185b.

D. Doctrina de *sham affidavit*

La doctrina de *sham affidavit*, procedente del derecho federal, esta fundamentada en que una parte no puede suscitar una disputa de hechos materiales en respuesta a una moción de sentencia sumaria en un testimonio reciente que es contrario a una declaración bajo juramento emitida anteriormente sin proveer una explicación que justifique la contradicción entre ambas. *SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). El efecto de esta doctrina es que el juzgador no puede tomar en cuenta la declaración utilizada para oponerse a que se dicte sentencia sumaria. *Id.* El Tribunal Supremo ha reconocido dos modalidades del *sham affidavit*: por contradicción y por omisión. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015). Conforme a la modalidad por omisión, esta procede cuando en una primera declaración la parte omite hechos que luego incluye por primera vez en una declaración mas reciente. La doctrina no surtirá efecto cuando se trate de asuntos de poca trascendencia para la

controversia o que sean errores de buena fe. *SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo*, supra, en la pág. 441.

III

Es mi opinión que el Tribunal de Primera de Instancia no incurrió en los errores señalados por Scionti en la medida en que no suplantó su criterio sobre la decisión de negocio del patrono y que hay controversias de hechos que impiden disponer del caso sumariamente. El apelante señala en su recurso que el Tribunal de Primera Instancia erró al no dictar sentencia sumaria para desestimar el reclamo de despido injustificado de las querellantes. Particularmente, sostiene que no hay controversia de hechos que impida la aplicación del mecanismo de sentencia sumaria, razón por la cual el foro de instancia debió aplicar el derecho y desestimar la causa de despido injustificado.

Luego de realizar una revisión *de novo*, surge del expediente que Scionti firmó un contrato con Excel para proveer servicios como parte de un proyecto federal para atender situaciones de recuperación después de desastres naturales. Con dicho propósito, la empresa contrató a las querellantes. Sin embargo, a finales del 2018 la empresa concluyó sus proyectos en Puerto Rico, razón por la cual comenzó a eliminar posiciones que ya no eran necesarias. Las querellantes fueron finalmente despedidas el 30 de junio de 2021.

Coincido con el dictamen recurrido en cuanto a que **hay controversia material de hechos que impide disponer de esta controversia mediante sentencia sumaria en cuanto al reclamo sobre despido injustificado**. A pesar de que la Ley Núm. 80 reconoce expresamente que el cese de operaciones en Puerto Rico como fundamento suficiente para justificar el despido, del expediente no surge definitivamente que el despido de las querellantes fuera a consecuencia del cierre de la empresa en Puerto Rico. Por el contrario, las querellantes controvirtieron este hecho al señalar que el despido ocurrió tiempo sustancial después de que la empresa no tuviera contratos en Puerto Rico.

Además, precisaron que el despido se debió a una alegada discrepancia entre las querellantes y la Sra. Ann María Ferrao.⁵ Según surge de la deposición incluida en el expediente, la querellante Sra. Vélez Mercado, declaró que hubo una discrepancia entre estas, como sigue:

P. Sé que usted no está de acuerdo, pero desde la perspectiva de ella, pues, ustedes no quisieron hacer lo que ella pidió.

R. Correcto.

P. Entonces, le está diciendo que su posición con Scionti no puede ser remoto, que los proyectos actuales requieren personal administrativo que estén físicamente presentes en Miami o en otros "sites". Así que ahí es que le ofrece irse a trabajar a Miami.

R. Correcto. Y entonces nos notifica que[,] si decidimos no movernos a Miami, entonces estaría terminando nuestro empleo a junio 30 del 2021.

P. Y entonces le da hasta el 18 para que le respondan. El 16 le contesta usted en respuesta a su correo anterior. Ahí clarifican que ustedes no se están reusando a hacer la tarea[,] sino que fue que ustedes presentaron lo que ya me explicó.

R. Correcto.

Según surge del extracto antes citado, la querellante señaló que hubo una discrepancia sobre la manera en que estas ejecutarían sus labores. Luego, al oponerse a la sentencia sumaria incluyó una declaración jurada en la que señaló que "el motivo del despido fue una reacción abrupta, repentina y caprichosa de la Sra. Ann María Ferrao cuando el 18 de junio de 2021 conversamos con ella sobre unas tareas que no eran parte de nuestras funciones, sobre las cuales le estábamos haciendo sugerencias en el modo de llevarlas a cabo en Miami".⁶ Conforme la doctrina de *sham affidavit*, las expresiones realizadas por la querellante en la declaración jurada posterior, antes citada, no son suficientes para aplicar

⁵ Hacemos constar que la parte querellante en su *Oposición a Sentencia Sumaria* hizo referencia a partes de una deposición las cuales no constan en el expediente ante este Tribunal. Particularmente, mediante una moción estos señalaron al Tribunal de Primera Instancia que tuvieron problemas al anejar las deposiciones citadas, por lo cual solicitaron que se hiciera referencia a los anejos correspondientes incluidos en la moción de sentencia sumaria presentada por Scionti. Sin embargo, dichos anejos incluidos por la otra parte no contienen la totalidad de las deposiciones. Entre aquellas partes que no se encuentran anejadas están las referencias presentadas por las querellantes. Véase, *Moción en Cumplimiento de Orden e Informando sobre Anejos 2 y 3 de la Oposición Presentada Hoy*, SUMAC PO2021CV02211, 08/09/2022, Entrada Núm. 40.

⁶ *Declaración Jurada*, Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria, PO2021CV02211, 08/09/2022, Entrada Núm. 39, Anejo 1, en la pág. 2.

la doctrina. Particularmente, no hubo omisión ni contradicción suficiente que justifique que eliminemos las expresiones de la declaración jurada posterior.

Luego de estudiado el expediente *de novo*, debido a que la razón que dio lugar al despido está en controversia, coincidimos con el Tribunal de Primera Instancia sobre la necesidad de celebrar una vista evidenciaría sobre este particular. Este es un hecho material en controversia, razón por la cual no procede la sentencia sumaria para desestimar el reclamo de despido injustificado, según solicitado por Scionti.

IV

Por lo antes expuesto, mi opinión es que debe confirmarse la sentencia parcial apelada y ordenar la continuación de los procedimientos de manera expedita, por lo que disiento del dictamen de la mayoría de nuestro panel.

LAURA IVETTE ORTIZ FLORES
Juez de Apelaciones