

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y GUAYAMA

ÁNGEL BÁEZ VÁZQUEZ

Querellante-Apelante

Vs.

CONSTRUCTORA I.  
MELÉNDEZ, SE

Querellada-Apelada

KLAN201400394

Apelación procedente  
del Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Guayama

Caso Núm.:  
GPE2013-0024 (302)

Sobre: Despido  
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh

García García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de abril de 2015.

El 17 de marzo de 2014 Ángel Báez Vázquez (apelante) compareció mediante recurso de apelación en interés de que revocáramos la Sentencia notificada el 14 de febrero de 2014 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guayama (TPI). En la referida Sentencia el TPI declaró no ha lugar la querrela por despido injustificado incoada por el apelante contra Constructora Meléndez, SE (Constructora).

Contamos con los alegatos de ambas partes, así como la transcripción del juicio, con cuyo beneficio procedemos a resolver al tenor de los fundamentos de Derecho que más adelante expresamos.

I

Según surge de las determinaciones de hechos del TPI, y el expediente ante nos, los hechos pertinentes al caso que nos ocupa, son los siguientes.

Desde marzo del 2004, Constructora contrató al apelante como ingeniero no licenciado para llevar a cabo trabajos de

remodelación en residenciales públicos, contratos que lograba la compañía mediante subastas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Constructora se dedicaba principalmente a la reconstrucción de carreteras y puentes, construcción y rehabilitación de plantas de acueductos y remodelación de residenciales públicos. El apelante fungió satisfactoriamente como Ingeniero de Proyecto de Modernización de Residenciales Públicos durante su relación laboral de casi diez años con Constructora. La experiencia del apelante en la construcción de viviendas fue una consideración principal para que Constructora lo contratara. Transcripción, págs. 48 y 53-65.

Constructora acostumbra contratar supervisores y empleados para cada proyecto pactado. Luego de culminado el proyecto, si no existía uno nuevo para ubicar al personal contratado, este era cesanteado hasta que surgiera un nuevo proyecto en el cual ubicarlo. *Íd.*, págs. 75-76.

Recientemente, a raíz de la crisis económica, Constructora sufrió una merma en la disponibilidad de proyectos, por lo cual, luego del apelante completar la última remodelación, fue ubicado en una rehabilitación de puente en Caguas. No obstante, para esta rehabilitación, Constructora había contratado un Ingeniero con 12 años de experiencia en este tipo de proyecto, la cual el apelante no tenía. Consecuentemente, debido al avanzado estado del proyecto, el apelante fue ubicado en la tarea de colocación de drones para lograr el control de tráfico. El apelante tenía un salario anual de \$50,000. *Íd.*, págs. 66, 68-75, 78-80 y 82-85.

Por lo antecedente, ante la falta de proyectos en los cuales reubicar al apelante, y para evitar mayores pérdidas en el proyecto de Caguas, el Ingeniero Juan J. Galarza, Supervisor de Proyectos, le informó al apelante su cesantía hasta que surgiera otro proyecto que requiriera su experiencia como ingeniero. La Carta sobre

Terminación de Empleo tiene fecha del 15 de febrero de 2013. Apéndice, pág. 34.

El 20 de marzo de 2013 el apelante presentó la querrela de epígrafe sobre despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80) mediante el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada (Ley 2). Luego de Constructora presentar su contestación a querrela, y completarse el descubrimiento de prueba, el TPI celebró juicio el 21 de enero de 2014. Ambas partes presentaron prueba documental y testifical.

A favor de Constructora, testificaron Juan J. Galarza Figueroa, Supervisor de Proyecto de Constructora (Transcripción, págs. 47-114) y Abimael Meléndez Vázquez, Vicepresidente Administrativo de Constructora (*Íd.*, págs. 115-123). Por su parte, el apelante también ofreció su testimonio. *Íd.*, págs. 129-159.

Luego de analizar la totalidad de los hechos, la prueba y el Derecho, el TPI dictó la Sentencia aquí apelada mediante la cual declaró no ha lugar la querrela del apelante. Concluyó el TPI que medió justa causa para el despido del apelante, pues la cesantía no fue un mero capricho de Constructora, sino que respondió a una reducción de empleo necesaria centrada en la buena marcha y el normal funcionamiento de la empresa de conformidad con los Arts. 2 y 3 de la Ley 80. Expresamente, el TPI indicó lo siguiente:

Es claro que en el caso de autos, el criterio a considerar no es la antigüedad en el empleo, como pretende el [apelante]. Al comparar la eficiencia y capacidad del [apelante], a la luz de su experiencia adquirida y/o desarrollada durante los más de nueve (9) años en que laboró para [Constructora], con la eficiencia y la capacidad del ingeniero asignado como Ingeniero de Proyecto en las labores de rehabilitación del puente de la Autopista PR 52 en Caguas, no debe haber la menor duda de que este último tenía experiencia en proyectos de carreteras y había tomado varios adiestramientos especializados para ejercer efectivamente su función como

administrador de dicho proyecto, experiencia que no tenía el [apelante]. Así pues, ante estos hechos, debe prevalecer, la capacidad, sobre la antigüedad. Apéndice, pág. 9.

En desacuerdo con el dictamen, el apelante compareció ante nos y cuestionó la apreciación de la prueba testifical y documental por parte del TPI. Igualmente, sometió la Transcripción del juicio y un alegato suplementario. Constructora presentó su alegato en oposición el 3 de junio de 2014.

## II

### Despido Injustificado (Ley 80)

En Puerto Rico existe una clara política pública protectora del empleo. Tratándose de un asunto de tan alto interés público, el Estado, como parte de su política pública, aprobó la Ley 80 en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010).

Cónsono con lo anterior, la Ley 80 le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

En tal sentido, el patrono que decida despedir a un empleado, sin responder a una causa justificada para ello, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Este tipo de compensación, la cual sustituye la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al obrero por habersele despojado de sus medios de subsistencia. La ley, también, contempla una indemnización progresiva que tiene doble

objetivo: reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle ayuda en lo que consigue otro trabajo. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009).

Por otro lado, la Ley 80 y su jurisprudencia interpretativa establecen ciertas guías que delimitan el alcance de lo que constituye justa causa, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, supra*; *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731 (1988).

En específico, el Art. 2 de la citada ley dispone una lista de causas justificadas para el despido. En esencia, se considera que es justa causa para el despido la que 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. 29 LPRa sec. 185; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

Todo despido es injustificado hasta tanto el patrono demuestre justa causa para su acción. Una vez que el patrono interpone como defensa afirmativa que ha mediado justa causa para el despido, excepto en el caso de empleados en período probatorio, le corresponde a éste entonces probar, por preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado. *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR 174 (2007); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

El Art. 2 de la Ley 80, 29 LPRa sec. 185b, establece varias situaciones bajo las cuales el despido se considera haber sido por justa causa. A tales efectos, dispone dicho artículo que:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (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 establecidas 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.

Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

- (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.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. [...]  
(Subrayado nuestro).

Las definiciones de justa causa comprendidas entre las letras a, b y c, inclusive, responden a conductas del empleado. Mientras las razones d, e y f responden a actuaciones del patrono. Entre las últimas se encuentra el cierre total, temporero o parcial de las operaciones lo cual constituye una justa causa para el despido que exime al patrono de responsabilidad por estar vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra.* Se considera cierre permanente aquel que se prolonga por más de seis (6) meses. Ahora bien, cuando el cierre es uno parcial o se trata de una reducción parcial, el Art. 3 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185c,

establece que el despido se realizará siguiendo un orden de retención de empleados, utilizando para ello los criterios de antigüedad y eficiencia o capacidad. Sobre ello, establece la ley que el patrono tendrá que retener con preferencia a los empleados de más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes que están siendo ocupados por empleados de menor antigüedad y que esos puestos puedan ser desempeñados por ellos. *Íd.*; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013). Sin embargo, en aquellos casos en que haya una diferencia clara en cuanto a la eficiencia o capacidad entre los trabajadores, prevalecerá la capacidad siempre que se justifique la decisión y que se determine que la selección no fue arbitraria ni caprichosa. *Íd.*

Expresamente el Art. 2 de la Ley 80 provee lo siguiente:

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:

- (a). En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina,

fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

- (b). En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal. (Subrayado nuestro). 29 LPRA sec. 185c

En otro orden de cosas, en el ámbito evidenciario la Ley 80 establece una presunción a favor del empleado al obligar al patrono a presentar, en un proceso judicial aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Es decir, el *onus probandi* para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba, ya mediante prueba directa o circunstancial. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011); *Admor. FSE v. Almacén Ramón Rosa*, 151 DPR 711 (2000). Corresponde a los tribunales determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. Esto implica que la presunción que considera el despido como injustificado no cede a menos que ambas partes, empleado y patrono, dilucidan esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Srio. de Hacienda, supra*, pág. 656.

#### Apreciación de la prueba

Nuestro esquema probatorio está revestido por un manto de deferencia hacia las determinaciones que realizan los juzgadores de primera instancia sobre la prueba testifical presentada ante su consideración. Como regla general, los tribunales apelativos no

deben intervenir con las determinaciones de hechos y la adjudicación de credibilidad del juzgador de los hechos, ni sustituir las determinaciones del foro primario por sus propias apreciaciones, salvo que haya mediado error, prejuicio o parcialidad. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado reiteradamente que las determinaciones de hechos del TPI sustentadas en prueba oral, merecen gran deferencia por los tribunales apelativos. Este axioma está basado en consideraciones lógicas, ya que el magistrado del foro primario es quien ha tenido la oportunidad de contactar directamente este tipo de prueba. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013); *Pueblo v. García Colón*, 182 DPR 129, 165 (2011); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011). Incluso, basta las declaraciones de un solo testigo creídas por el TPI para estimar probado un hecho. 32 LPRA Ap. IV, R. 110 (D).

No obstante, la norma de la deferencia judicial no es absoluta porque el tribunal revisor podrá intervenir con las conclusiones de hechos de un foro primario, cuando la apreciación de la prueba no representa el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba. La norma de la deferencia también encuentra su excepción y cede, cuando se demuestra que el juzgador de instancia actuó motivado por: 1) pasión, 2) prejuicio, 3) parcialidad o 4) que incurrió en error manifiesto. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*, págs. 771-772; *Pueblo v. García Colón*, *supra*, pág. 165; *González Hernández v. González Hernández*, *supra*, pág. 777.

Los foros apelativos, además, tienen amplia facultad para revisar la prueba documental y pericial, así como las conclusiones de derecho en que se basa la sentencia, ya que en esa evaluación estamos en la misma posición que el foro apelado. Las conclusiones de derecho del foro de instancia son revisables en su

totalidad por los tribunales de apelaciones. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín, supra*, pág. 770; *González Hernández v. González Hernández, supra*, pág. 777.

### III

La controversia que el apelante nos invita a resolver es si erró el TPI al apreciar la prueba y concluir que no procedía la querrela por despido injustificado. Luego de sosegadamente analizar los hechos y el Derecho, con especial atención a la Transcripción de la prueba, colegimos que no incidió el TPI al emitir el dictamen aquí apelado.

En síntesis, los hechos del caso revelan que el apelante laboró con Constructora por aproximadamente una década, mayormente como Ingeniero de Proyecto de Modernización de Residenciales Públicos. El apelante también laboró en otros proyectos de corta duración que eran más bien de emergencia, como recogido de escombros y control de tráfico.

Luego de culminar su trabajo en varios residenciales, y ante el descenso en la disponibilidad de proyectos y las dificultades económicas, Constructora se vio precisada a cesantear al apelante. La empresa estaba confrontando pérdidas en el proyecto de construcción de puente en Caguas, al cual había trasladado al apelante a hacer trabajo de acomodo de drones y tráfico. Además, en el referido proyecto ya se tenía contratado un ingeniero con la experiencia pertinente a puentes y carreteras, contrario a la experiencia del apelante. Asimismo, al considerar la antigüedad del apelante, ciertamente la experiencia del ingeniero del proyecto de Caguas superaba la experiencia del apelante, a pesar de que este tenía mayor antigüedad en la empresa. Por todo lo cual, la capacidad superó la antigüedad, como bien concluyó el TPI, pues así lo prescriben los Arts. 2 y 3 de la Ley 80.

De la totalidad de la prueba considerada por el TPI, surge claramente que la razón ofrecida por el patrono para cesantear al apelante cumple con lo requerido por la Ley 80 y constituye una justa causa. Constructora estableció que tuvo que cesantear al apelante por causa de la disminución en la disponibilidad de proyectos de construcción que requirieran de la experiencia del apelante.<sup>1</sup> Añádase que Constructora también estableció que estaba confrontando pérdidas en el proyecto, en el cual había ubicado al apelante. Esta justificación se refiere precisamente a la reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, consignada en el Art. 2 de la Ley 80. A esos efectos, recordemos lo expresado recientemente en *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 426 (2013), en tanto reiteró que al tenor del Art. 2 (f) de la Ley 80, “la situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral”. El Tribunal Supremo también se remontó a la ley antecesora de la Ley 80, y citando la Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley 80 (21 de septiembre de 2000, pág. 44) destacó que se permite como justa causa para el despido una baja pronunciada en la producción o una disminución sustancial en las ventas o ganancias que amenace la estabilidad y solvencia económica de la empresa. *Íd.*, págs. 426-427.

Respecto a la apreciación de la prueba, luego de examinar la Transcripción, las Determinaciones de Hechos, el Derecho aplicable y las alegaciones de las partes, concluimos que la totalidad de la prueba sostiene la Sentencia apelada. Nada en el expediente revela que el TPI incurrió en pasión, prejuicio o

---

<sup>1</sup> Algo similar ocurrió en un proyecto en Cabo Rojo que tuvo pérdidas y Constructora tuvo que cesantear a tres (3) ingenieros especializados, pues no tenía proyectos en los cuales ubicarlos. Transcripción, págs. 75.

parcialidad al dirimir la credibilidad de los testigos y al formular sus Determinaciones de Hechos. Ciertamente, la evidencia perfecta no existe, y por supuesto que existirán diferencias, unas leves otras marcadas, entre lo que un testigo expresa y los hechos que el Tribunal extrae de lo testificado, pero ello no necesariamente priva de corrección las determinaciones de hechos. Recordemos también que basta un testimonio creído para sostener la credibilidad y lo expresado por un declarante. Añádase que en casos laborales como el que nos ocupa, el grado de probatorio es la preponderancia, lo cual admite evidencia circunstancial o directa para probar un hecho.

En fin, el apelante no logró derrotar la deferencia que revisten las determinaciones de hechos del TPI. Por todo lo cual, procede confirmar el dictamen apelado.

#### IV

Al tenor de los fundamentos de Derecho anteriormente esbozados, confirmamos la Sentencia apelada.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones