

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE-HUMACAO
PANEL VII

VÍCTOR GONZÁLEZ ORTIZ Apelante v. VPH MOTOR H/N/C TRIANGLE DEALERS Y SUS COMPAÑÍAS DE NOMBRE DESCONOCIDA A, B Y C, JOHN DOE Y JANE DOE Apelados	KLAN201401114	Certiorari procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce Civil Núm. J pe2013-0232 Sobre: Reclamación de Despido Injustificado
---	---------------	---

Panel integrado por su presidente, el Juez Piñero González y las Juezas Birriel Cardona y Surén Fuentes.

Piñero González, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de febrero de 2015.

Comparece ante nos el señor Víctor González Ortiz (Sr. González o Apelante) mediante recurso de Apelación. Solicita la revocación de una Sentencia Sumaria emitida el 29 de mayo de 2014 y notificada el 9 de junio de 2014 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce (TPI), en el caso J PE 2013-0232, *González Ortiz v. VPH Motors h/n/c Triangle Dealers*. Mediante dicho dictamen el TPI declaró ha lugar una Moción de Sentencia Sumaria instada por VPH Motor Corporation

h/n/c Triangle Honda Suzuki de Ponce (VPH Motor o Apelada), y desestimó con perjuicio la Querrela del Sr. González en su contra al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. § 185a, *et seq.* (Ley Núm. 80).

Por los fundamentos aquí expuestos, se revoca el dictamen apelado.

I.

Resumimos a continuación los hechos esenciales y pertinentes para disponer del recurso, según surgen del expediente ante nos.

El 16 de abril de 2013 el Sr. González presentó una Querrela en contra de VPH Motor y otros codemandados de nombre desconocido. Adujo que, luego de ocupar ininterrumpidamente una posición de Gerente de Ventas de carros usados desde el 1 de noviembre de 2002, fue despedido injustificadamente el 29 de junio de 2012, en contravención a lo dispuesto en la Ley Núm. 80. Reclamó el pago retroactivo de salarios y beneficios marginales desde la fecha del despido así como una suma igual al doble como penalidad por la partida de salarios.

El 17 de mayo de 2013 VPH Motor presentó una Moción en Solicitud de Prórroga para Contestar la Querella en la que solicitó un término adicional de treinta días. Mediante Orden emitida el 21 de mayo de 2013 y notificada el 23 de mayo de 2013, el TPI declaró con lugar su solicitud.

VPH Motor presentó el 19 de junio de 2013 su Contestación a Querella. Alegó que el Sr. González comenzó como Ejecutivo de Ventas y luego ocupó el puesto de Gerente de Ventas de Carros Usados, hasta que fue cesanteado por justa causa el 29 de junio de 2012, ante el cierre permanente de operaciones del concesionario de autos para el que trabajaba, Triangle Honda Suzuki de Ponce. Entre sus defensas afirmativas, alegó que la Querella no expone hechos que justifiquen la concesión de un remedio.

El 22 de noviembre de 2013 se presentó la Moción de Renuncia de Representación Legal del Sr. González. Mediante Orden emitida el 27 de noviembre de 2013 y notificada el 4 de diciembre de 2013 el TPI admitió la renuncia y le dio al Apelante un término de treinta días para anunciar su nueva representación legal, so pena del archivo del caso.

El 11 de diciembre de 2013 VPH Motor Corporation presentó su Moción de Sentencia Sumaria. Alegó que operaba el local en donde ubicaba el Dealer Honda Suzuki en Ponce

bajo un contrato de arrendamiento comercial, en el que el Arrendador indicó que estaba en negociaciones para obtener una parcela de terreno adyacente al local. Explicó VPH Motor que interesaba que el Arrendador obtuviese dicha parcela para así poder extender y realizarle mejoras a la tienda por lo que se reservó el derecho de terminar temprano el contrato si el Arrendador no lograba obtenerla.

Afirmó que, dado que el Arrendador, en efecto, no la obtuvo, dio por terminado el contrato, pagó la penalidad y devolvió el terreno, notificándole a Bella International, distribuidor exclusivo de la marca Honda en Puerto Rico, del cierre de las operaciones del Dealer Honda Suzuki de Ponce y de su intención de devolver la línea de autos. Adujo que el 29 de junio de 2012 cerró permanentemente sus operaciones y cesantó a todos los empleados, entre ellos el Apelante. Alegó que no había controversias de hechos materiales en cuanto a la razón que justificó el despido del Apelante, el cierre permanente de las operaciones, que obedeció a razones legítimas de negocio.

El 18 de febrero de 2014 VPH Motor presentó su Moción Solicitando Desestimación con Perjuicio por Falta de Interés por Parte del Demandante dado que alegó que éste no cumplió con los términos provistos para anunciar nueva

representación legal y para oponerse a la moción dispositiva. En su Sentencia, emitida el 21 de febrero de 2014 y notificada el 26 de febrero de 2014, el TPI expresó que, ante el incumplimiento del Apelante con la Orden de anunciar su nueva representación legal, procedía la desestimación del caso.

Mediante Resolución emitida el 12 de marzo de 2014 y notificada el 18 de marzo de 2014 el TPI, a razón de una Solicitud de Reconsideración a la Sentencia Desestimatoria, presentada por el Apelante el 10 de marzo de 2014, dejó sin efecto la Sentencia de 21 de febrero de 2014 y le concedió un término perentorio al Apelante para que se opusiera a la moción de sentencia sumaria.

El 2 de abril de 2014 VPH Motor presentó su Moción de Reconsideración en la que adujo que nunca se le notificó la Solicitud de Reconsideración a la Sentencia Desestimatoria. Alegó que la Orden que dejó sin efecto la Sentencia de 21 de febrero de 2014 se basó en una moción que infringió las formalidades de la Regla 47 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V por lo que debía tenerse por no puesta y ser dejada sin efecto.

El 10 de abril de 2014 el Apelante presentó su Oposición a la Moción de Reconsideración. Alegó que aun cuando

certificó que notificaría la moción de reconsideración por la vía electrónica, ello le fue imposible debido a un virus en su computadora por lo que, el día en que la presentó, la notificó personalmente por correo a la dirección de récord del representante legal de la Apelada. Anejó una Declaración Jurada del Sr. José Alejandro Vélez Guzmán, técnico quien atendió el problema suscitado con el equipo, sobre la situación que le impidió tener acceso al Internet e informó que no procuró la notificación por facsímil pues dicho equipo estaba fuera de servicio. Invocó la aplicación la presunción dispuesta en la Regla de Evidencia 304 (23), 32 LPRA Ap. VI.

En la alternativa, planteó que el Apelante debía ser relevado de la sentencia desestimatoria pues fue dictada a modo de sanción por un incumplimiento que no fue voluntario o por dejadez, ya que, según se certificó, no fue hasta el 19 de febrero de 2014 que a éste se le entregó su expediente judicial lo que limitaba el conocimiento que el Apelante o cualquier representante legal que contratarse pudo haber tenido del caso. Alegó que hubo negligencia excusable por lo que aplicaba el inciso (a) o (f) de la Regla 49.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

En igual fecha presentó también su Oposición a la Sentencia Sumaria. Afirmó que de las alegaciones y

documentos presentados por VPH Motor surgían varias controversias de hechos. Afirmó que la Apelada operaba varios “dealers” o tiendas cuyos asuntos de personal se manejaban desde las oficinas centrales en San Juan y en las que los traslados de empleados eran una práctica usual, como en su caso pues había sido trasladado del Dealer Triangle Honda/Susuki de Ponce al Dealer Triangle Chrysler de Ponce y viceversa. Adujo que, al funcionar de manera sustancialmente integrada, VPH debió realizar un plan organizado de reducción de personal, computando la antigüedad a base de todos los empleados. Señaló que VPH Motor, a quien le correspondía rebatir la presunción de que el despido fue injustificado, no solo incumplió con el deber que le impone la Ley Núm. 80 al patrono de cumplir con un plan ordenado de reducción de personal en la que retuviese de modo preferente a los empleados de mayor antigüedad, sino que posteriormente contrató personal nuevo para puestos iguales y similares sin darles preferencia a los empleados despedidos, deber que también le impone la Ley Núm. 80.

El 12 de mayo de 2014 VPH Motor presentó su Réplica a “Oposición a Moción de Reconsideración” en la que reiteró que aún no se le había notificado la moción de reconsideración en cuestión y que al incumplirse con el requisito jurisdiccional de

la Regla 47 de Procedimiento Civil, *supra*, dicha moción debía tenerse por no puesta, la Orden de 18 de marzo de 2014 debía dejarse sin efecto, y quedar en vigor la Sentencia de 21 de febrero de 2014. Argumentó que no se presentó razón que ameritara el relevo de la sentencia. Adjuntó declaraciones juradas del personal del bufete de su representante legal sobre la falta de notificación de la moción de reconsideración.

En su Sentencia Sumaria, emitida el 29 de mayo de 2014, el TPI determinó que el Apelante no logró establecer ninguna controversia sobre los hechos materiales que VPH Motor planteó y sustentó con prueba admisible. Expresó que éste intentó establecer que los “dealers” operaban de modo integrado, que los recursos humanos se manejaban de modo centralizado en San Juan y que existía la práctica usual de trasladar empleados a base de declaraciones juradas que contenían especulaciones y conclusiones y por lo tanto eran insuficientes a tenor de la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, *supra*, sin que hubiese documentos que acreditaran su contenido. Determinó que el cierre del “dealer” en el que trabajaba el Apelante fue por una razón legítima de negocio pues, VPH Motor ejerció su derecho a terminar temprano el contrato ya que el Arrendador no obtuvo el terreno aledaño.

Además, el TPI determinó que no se controvertió que hubo un cierre permanente de dicho “dealer” y que todos los allí empleados fueron cesanteados y que, ausente prueba de que las tiendas de VPH Motor funcionaban de manera integrada y que los traslados eran práctica usual, al cerrar la tienda, VPH Motor podía cesantar a su personal sin hacer un plan de retención de los empleados de mayor antigüedad. Señaló que, de cualquier modo, el Apelante no probó la retención de ningún empleado de menor antigüedad. Desestimó con perjuicio la Querrela al concluir que el despido fue justificado.

Inconforme, el 9 de julio de 2014 el Apelante acudió ante nos mediante el presente recurso, imputándole al TPI la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA COMO CUESTIÓN DE DERECHO, AL DESESTIMAR POR LA VÍA SUMARIA LA QUERRELLA, CUANDO OBRA DE LOS AUTOS QUE LA APELADA CONTESTÓ TARDÍAMENTE LA QUERRELLA, POR LO QUE EL TRIBUNAL CARECÍA DE JURISDICCIÓN PARA ATENDER CUALQUIER PLANTEAMIENTO REALIZADO POR DICHA PARTE. ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA COMO CUESTIÓN DE HECHO Y DE DERECHO A [SIC] DESESTIMAR POR LA VÍA SUMARIA LA QUERRELLA.

Luego de concederle una prórroga que solicitó para ello, el 29 de agosto de 2014, VPH Motor presentó su Alegato de la Parte Apelada.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes y, a tenor del Derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

A.

Mediante el procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2, *supra*, pueden tramitarse y considerarse de forma expedita las querellas de obreros y empleados en contra de sus patronos referentes a salarios, beneficios, y derechos laborales. 32 L.P.R.A. sec. 3118; *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 D.P.R. 921, 928 (2008). Por su naturaleza y propósito, este tipo de reclamaciones merecen ser resueltas a la brevedad posible en aras de cumplir los propósitos legislativos de proteger los empleos, desalentar los despidos injustificados y proveerle a los empleados despedidos medios económicos para que subsista mientras obtiene un nuevo empleo. *Íd.* Se trata de un procedimiento especial cuyas disposiciones deberán interpretarse liberalmente a favor de la persona empleada. *Íd.*

En aras de alcanzar dichos fines y, al tomar en consideración la disparidad económica entre el patrono y el obrero, así como el hecho de que la mayor parte de la información sobre la reclamación salarial está en poder del patrono, la ley establece: 1) términos cortos para la

contestación de la querrela; 2) criterios para la concesión de una sola prórroga para presentar la contestación a la querrela; 3) *un mecanismo para emplazar al patrono querrellado*; 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 reconveniciones contra el obrero o empleado querellante; 8) la facultad del tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querrellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querrela; y 9) los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias y el embargo preventivo. (Énfasis suplido.) 32 L.P.R.A. secs. 3120, 3121, 3133; *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 D.P.R. 912, 930 (1996).

La sección 3 del estatuto, 32 L.P.R.A. sec. 3120, dispone que el Secretario del tribunal ha de notificarle copia de la querrela a la parte querrellada, “apercibiéndole que deberá radicar su contestación por escrito... dentro de diez (10) días después de la notificación, si ésta se hiciera en el distrito judicial... y aperciéndole, además, que si así no lo hiciera, se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle”. El tribunal solo tendrá

jurisdicción para prorrogar el término para contestar de la parte querellada, mediante moción de ésta, notificada a la parte querellante, en que se exponga bajo juramento los motivos para ello o si de la faz de la moción surge la causa justificada. *Íd.*

B.

En reiteradas ocasiones nuestro más alto foro ha afirmado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 901 (2011). El andamiaje legislativo en el ámbito laboral reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la ciudadanía como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro país. *Íd.*, pág. 902. Es por ello que secciones de nuestra Constitución se refieren a derechos relativos al trabajo en reconocimiento “de la inherente desigualdad que caracteriza la relación obrero-patronal, en donde el patrono, por su capacidad económica, posee mayor poder que el trabajador individual que necesita de su empleo para sobrevivir”. *Íd.* La jurisprudencia también ha reconocido que en dicha dinámica, “la persona empleada es aún la parte más débil” por lo que se han aprobado estatutos

para “proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero”. *Íd.*, pág. 903.

Ocurre el despido cuando el patrono, de forma unilateral, decide romper el contrato individual que ha celebrado con un empleado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001). Ya que, de ordinario, el quebranto de la relación laboral conlleva la pérdida del sustento necesario para la vida diaria, el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales pues hay una “clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores.” (Citas omitidas.) *Íd.* Cónsono con ello, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. § 185a *et seq.*, (“Ley Núm. 80”), dispone que toda persona empleada que sea despedida sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono, no solo el sueldo devengado, sino una indemnización. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 D.P.R. 643, 649 (1994). Esa compensación total, conocida como la mesada, es el remedio que concede la ley. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, 375. Por su fin reparador, esta ley debe interpretarse “de manera liberal y favorable al empleado.” (Citas omitidas.) *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 571 (2001).

Establece el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A. sec. 185b, en su parte pertinente:

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

.....

(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.

.....

Se considerará justa causa para el despido aquella que “tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.” *Íd.*; *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). Entre ellos, los incisos antes citados contemplan como justa causa situaciones no imputables a la persona obrera. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 568, 598 (2013). Se trata de actuaciones del patrono en torno a la administración y operación de su negocio, motivadas usualmente por razones de índole económica, cuya naturaleza es tal que el despido resulta

prácticamente inevitable dentro de las normas imperantes en el manejo de los negocios. *Íd.*

Ahora bien, respecto a estos incisos, añade la ley:

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.

Aun si el patrono puede justificar realizar los despidos, la ley le impone el deber de retener a los empleados con mayor antigüedad que formen parte de la clasificación ocupacional en la cual se dispone a efectuarlos, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menos antigüedad. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra*, pág. 599. En estas reducciones de personal, está proscrito el llamado "bumping", o desplazamiento entre distintas clasificaciones ocupacionales. *Íd.*

Al respecto, la Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, expresa:

A. Retención

En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia en tales clasificaciones, a los empleados de más antigüedad en la empresa. Esto siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que pueden ser desempeñados por éstos. A tales fines se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.

B. Reemplazo

El patrono reemplazará preferentemente a los trabajadores despedidos y dentro de su clasificación ocupacional, y a tales fines se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado. Entendiéndose que se dará preferencia a los

empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía el patrono tuviere la 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.

C. Cuanto en las situaciones indicadas en los subpárrafos A y B haya una diferencia clara o inconcursa a favor de la eficiencia, capacidad o utilidad del trabajador, estos serán entonces los criterios a utilizarse. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Guía Revisada de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada, 2000, pág. 38.

Al computar la antigüedad de la persona trabajadora, para estos fines, se ha de considerar, no solo el tiempo que trabajó en el último puesto que ocupó sino todo el tiempo que ha trabajado para la empresa o negocio. Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, op.cit., pág. 39, Ya que el cálculo no se afecta por movimientos entre distintas clasificaciones ocupacionales dentro de la misma entidad, le corresponde a la empresa identificar el grupo de empleados que pertenecen a la clasificación ocupacional donde efectuará la reducción de personal y, dentro de ese grupo, calcular la antigüedad acumulada de cada persona empleada desde que comenzó a trabajar para la empresa. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra*, pág. 601. Nuestro más alto foro destacó que dicha interpretación es cónsona con lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, que dispone que “[l]os años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo

anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía”. 29 L.P.R.A. sec. 185a; *Íd.*

Ahora bien, existen requisitos adicionales al determinar el orden de retención de empleados por antigüedad para aquellas empresas que tienen más de un establecimiento en Puerto Rico. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra*, pág. 602. Según indican los incisos (a) y (b), para que una empresa pueda computar la antigüedad de los empleados solo a base de los que trabajan en el establecimiento en que llevará a cabo la reducción de personal, deberá establecer que entre sus establecimientos no hay traslados frecuentes, y que éstos operan de modo independiente en cuanto a los aspectos de personal, particularmente en cuanto al reclutamiento, despido y retención de empleados. *Íd.*, pág. 604.

Así, la ley limita las circunstancias en las que, habrá que considerar a todos los empleados de los distintos establecimientos de la empresa en la clasificación ocupacional en que se llevará a cabo una reducción de personal, sin afectar el derecho de retención preferente por antigüedad de los empleados que laboran en empresas entre cuyos distintos establecimientos en Puerto Rico se realizan traslados frecuentes o que operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal. *Íd.*, pág., 605.

En términos procesales, dispone la Ley Núm. 80 que, en su contestación a la demanda, el patrono tiene la obligación de “alegar los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título”. 29 L.P.R.A. sec. 185k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 378 (2001). Esto es, una vez el patrono alega la defensa de que hubo justa causa para el despido le corresponde probarlo, mediante la preponderancia de la prueba. *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215, 231 (1998). Ello pues el estatuto “crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado” y es al patrono a quien le corresponde rebatir dicha presunción. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, *supra*, pág. 650.

El peso de la prueba para establecer la justificación del despido recae sobre el patrono, pero para ello deberá haberse activado la presunción. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 907. El disfrute de la presunción dependerá de que se establezca el elemento de umbral, que, en efecto, ha habido un despido. *Íd.* Surge entonces que esta causa de acción requiere que la persona empleada pruebe: “que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía

remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto”. (Énfasis suprimido.) *Íd.*

Según la Regla 301 de Evidencia una presunción es “una deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción.” 32 L.P.R.A. Ap. VI, R. 301(a). La parte en contra de quien se establezca la presunción es quien tendrá “el peso de la prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido”. 32 L.P.R.A. Ap. VI, R. 302. En casos de Ley Núm. 80, una vez se activa la presunción, el patrono “tiene el deber de presentar prueba para rebatir la presunción y dicha evidencia debe, *además, persuadir al juzgador. De lo contrario, el hecho presumido sobrevive*”. (Énfasis suplido.) *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, pág. 911. La prueba presentada deberá ser de calidad tal que persuada al juzgador de que lo más probable es que el hecho presumido es falso. *Íd.*

La presunción del despido injustificado está investida de tan alto interés público que solo podrá ser derrotada “por prueba que sea *amplia y vigorosa*”. (Énfasis suplido.) *Íd.* Entonces, si la persona empleada logra activar la presunción y el patrono no presenta prueba que logre derrotarla, “la presunción sobrevive y prevalece el obrero”. *Íd.*, pág. 912. Significa esto que, en lo que respecta al asunto de la

justificación del despido, “el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito *sin más* evidencia que la misma presunción”. *Íd.*, pág. 913.

C.

La prueba que comúnmente se utiliza en las mociones de sentencia sumaria es la declaración jurada. R. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico: Derecho Procesal Civil*, 5ta ed., San Juan, LexisNexis, 2010, Sec. 2617, pág. 278. Al respecto, dispone la Regla 36.5 de las de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V:

Las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del (de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que el (la) declarante está cualificado(a) para testificar en cuanto a su contenido. Copias juradas o certificadas de todos los documentos, o de partes éstos en que se haga referencia en una declaración jurada, deberán unirse a la misma o notificarse junto con ésta. El tribunal podrá permitir que las declaraciones juradas se complementen o se impugnen mediante deposiciones o declaraciones juradas adicionales.

La Regla requiere que toda declaración jurada, sea que se presente para sostener una sentencia sumaria o su oposición, (1) deberá basarse en el conocimiento personal de la persona declarante; (2) debe exponer hechos que sean admisibles en evidencia y (3) demostrar afirmativamente que la persona declarante es competente para testificar sobre el asunto en controversia. J.A. Cuevas Zegarra, Tratado de Derecho

Procesal Civil, San Juan, Publicaciones JTS, 2011, 2da ed., T. III, pág. 1078.

En un procedimiento de sentencia sumaria, si las declaraciones juradas solo contienen conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio por lo que son insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye. *Ramos Pérez v. Univision*, 178 D.P.R. 200, 216 (2010); *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 D.P.R. 714, 722 (1986). No bastarán declaraciones juradas que sean “meramente conclusiones reiteradas de las alegaciones de la demanda y hechas sin conocimiento personal de los hechos”. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*. Las declaraciones juradas pueden utilizarse también para introducir en evidencia prueba documental o cualquier otra prueba escrita, en cuyo caso dicha prueba debe ir unida a las declaraciones. J.A. Cuevas Segarra, op.cit., pág. 1078. Estas pueden ser suplementadas o controvertidas por deposiciones o declaraciones juradas adicionales. J.A. Cuevas Segarra, op.cit., pág. 1079.

III.

En su recurso ante nos, el Apelante alega que la contestación de VPH Motor a la Querrela fue tardía, pues se instó luego del 3 de mayo de 2013, y que el TPI debió

concederle carácter sumario al procedimiento y aplicar las secciones 3120 y 3121 de la Ley Núm. 2. Alegó que el TPI erró al dictar sentencia sumaria pues existe controversia en cuanto a si la Apelada infringió el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 al contratar personal nuevo antes de transcurrir seis meses del despido del Apelante, hecho que sustentó mediante declaraciones juradas. Según el Apelante, erró el TPI al dirimir la credibilidad de los declarantes y cuestionar su conocimiento personal sobre la contratación de nuevo personal, hecho que la Apelada no atacó. Expresó que era un hecho que VPH Motor, tenía varias tiendas y que, al haber controversia sobre la existencia de contrataciones para puestos iguales o similares al suyo, no debió dictarse sentencia sumaria ni admitirse la validez de documentos presentados por la Apelada sin estudiar su veracidad mediante una vista evidenciaria.

Por su parte, VPH Motor plantea que en la medida en que la Orden que dejó sin efecto la Sentencia Desestimatoria se basó en una moción de reconsideración que incumplió con las formalidades de la Regla 47 de Procedimiento Civil, *supra*, ésta debe tenerse por no puesta y dejarse sin efecto. Sostiene, entonces, que la sentencia de 21 de febrero de 2014 advino final y firme el 24 de marzo de 2014 por lo que carecemos de jurisdicción para atender el presente recurso. En la

alternativa, alegó que el dictamen del TPI debía ser confirmado. Invocó que la Querrela se presentó por la vía ordinaria, y que su solicitud de prórroga para contestar no fue impugnada. Según VPH Motor, la prueba que presentó junto a su moción de sentencia sumaria estableció que la cesantía del Apelante y los demás empleados se debió al cierre del “dealer”. Afirmó que las Declaraciones Juradas que presentó el Sr. González no contenían hechos específicos sobre la alegada contratación de nuevo personal tales como la identidad de las personas contratadas, ni cuando lo fueron. Adujo que eran insuficientes para crear una disputa de hechos y no estaban sustentadas en ningún documento.

De inicio, es menester que atendamos el planteamiento jurisdiccional ya que es norma reiterada que debemos ser celosos guardianes de nuestra jurisdicción. *C.R.I.M. v. Méndez Torres*, 174 D.P.R. 216, 225 (2008); *Sánchez v. Secretario de Justicia*, 157 D.P.R. 360 (2002). VPH Motor alega que en la medida en que la Resolución emitida el 18 de marzo de 2014 se basó en una moción de reconsideración insuficiente, debe entenderse como no puesta y dejarse sin efecto. Ante ello, alega que el Apelante debió presentar su apelación a la Sentencia de 21 de febrero de 2012 dentro del término

jurisdiccional de treinta días que venció el 23 de marzo de 2014.

La Regla 47 de Procedimiento Civil (32 L.P.R.A. Ap. V) dispone, en lo que nos atañe, que “[l]a moción de reconsideración se notificará a las demás partes en el pleito dentro de los quince (15) días establecidos por esta regla para presentarla ante el tribunal de manera simultánea”. Establece expresamente que “[e]l término para notificar será de cumplimiento estricto”. *Íd.* (Énfasis suplido). Ahora bien, sabido es que los tribunales pueden, discrecionalmente, extender un término de cumplimiento estricto, si se demuestra justa causa para la dilación, para lo que deben tomar en consideración si en efecto hubo justa causa y si la parte interesada la acreditó adecuadamente. *Johnson & Johnson v. Mun. de San Juan*, 172 D.P.R. 840, 850 (2007). No bastarán planteamientos estereotipados sino que se requerirán “explicaciones concretas y particulares, debidamente evidenciadas, que le permitan al tribunal concluir que la tardanza o demora ocurrió por alguna circunstancia especial razonable”. (Énfasis suprimido.) *Lugo v. Suárez*, 165 D.P.R. 729, 738-739 (2005).

De igual modo, sabido es que se requiere que todo escrito se notifique el día de su presentación, lo que se hará directamente al abogado de la parte “entregándole copia o

remitiéndola por correo, fax o medio electrónico a la última dirección que se haya consignado en el expediente por la parte que se autorepresenta o a la dirección del abogado o abogada”. Reglas 67.1 y 67.2 de Procedimiento Civil, *supra*. Entregar la copia del documento equivale a “ponerla en manos del abogado o abogada o de la parte, o dejarla en su oficina en poder de su secretario(a) o de otra persona a cargo de ésta”. *Íd.* Si la notificación se realiza por correo, se entenderá perfeccionada con su depósito en el correo, o su envío por fax o correo electrónico. *Íd.*

Al analizar este asunto, es menester resaltar que el TPI no mencionó la presunción específica que existe en nuestro ordenamiento jurídico, que el abogado del Apelante invocó expresamente, de que “[u]na carta dirigida y cursada por correo debidamente, fue recibida en su oportunidad”. 32 L.P.R.A. Ap. VI, R. 304(23). Nuestro más alto foro ha expresado que, una vez se activa la presunción, al demostrarse que la carta se envió, le corresponde a la parte contraria presentar prueba para persuadir al juzgador de la inexistencia del hecho presumido de que la carta llegó a su destino. *CSMPR v. Carlo Marrero* 182 D.P.R. 411, 429-430 (1989). Dicha parte puede presentar prueba para derrotar el hecho base o para derrotar el hecho presumido, en cuyo caso

la prueba debe ser de tal calidad que persuada al juzgador de su inexistencia, pues de lo contrario sobrevive. *Íd.* En su sana discreción, la persona del jugador deberá aquilatar la prueba y tomar una determinación. *Íd.*

El abogado del Apelante expresó, en una moción bajo su firma, que notificó la moción de reconsideración en cuestión por correo regular. Sabido es que “la firma de un abogado en una moción tiene el efecto legal de un juramento”. *In re Pons Fontana*, 182 D.P.R., 300, 306 (2011), Véase Regla 9.1 de Procedimiento Civil, *supra*. De ningún modo VPH Motor cuestionó dicha afirmación. Las declaraciones juradas que presentó fueron de personal de la oficina del bufete de su representante legal en las que certificaron que no recibieron copia de la moción. Vemos pues que no le correspondía al TPI enmarcar su análisis en si hubo o no justa causa pues el abogado del Apelante afirmó que realizó la notificación personalmente, lo que activó la presunción en cuestión.

Al estar en igual posición que el foro primario para considerar la prueba documental al respecto, entendemos que las declaraciones juradas de las funcionarias del bufete de VPH son insuficientes para derrotar la fuerte presunción de que la moción enviada por correo llegó a su destino. Nótese que VPH Motor no atacó el hecho base, no cuestionó que la

moción fue enviada con el franqueo correcto y a la dirección indicada. En cuanto a este asunto, es preciso resaltar que, si bien el TPI hizo expresiones de que se inclinaba a concluir que el Querellante no demostró justa causa para excusar su incumplimiento con la Regla 47 de Procedimiento Civil, *supra*, procedió a considerar la moción de sentencia sumaria en sus méritos, precisó determinaciones de hecho y dictó sentencia a base de ellos. No hizo expresión alguna que dejara sin efecto la Resolución emitida el 18 de marzo de 2014.

Superado dicho supuesto escollo procesal, procedemos a atender los planteamientos sustantivos. En su primer señalamiento de error, alega el Apelante que la contestación de VPH Motor fue tardía. Al examinar la Querrela de epígrafe, vemos que, del cuerpo del documento, no surge mención alguna de que se trate de una reclamación al amparo de la Ley 2. En el emplazamiento diligenciado a VPH Motor, copia del cual consta en el expediente ante nos, tampoco surge advertencia alguna de que se trate de un procedimiento sumario.

Por el contrario, se le indicó a la Apelada que tenía un término de treinta días para presentar su alegación responsiva. Luego de ser emplazada, el 17 de mayo de 2013, VPH Motor solicitó una prórroga de 30 días adicionales para

contestar que le fue concedida mediante la Orden notificada el 23 de mayo de 2013. No hayamos que el Apelante se opusiese a la concesión de dicha prórroga, ni que recurriese ante nos de dicho dictamen. A tenor de todo ello, es forzoso concluir que el presente caso se tramitó por la vía ordinaria. Si bien estamos conscientes de que no es necesario utilizar ningún lenguaje exclusivo para invocar el procedimiento sumario, ciertamente es indispensable que la parte querellada tenga aviso pleno de la naturaleza del procedimiento que se ha instado en su contra. No se cometió el error señalado.

En su segundo señalamiento de error, alega el Apelante, que no procedía dictar sentencia sumaria pues había controversia en torno a si VPH Motor violó el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 al contratar nuevo personal antes de que transcurriesen los seis meses desde su despido y que el TPI no debió adjudicar credibilidad a base de documentos. Surge del expediente ante nos que ambas partes anejaron documentos, a los fines de sustentar sus respectivas posturas en contra y a favor de la moción de sentencia sumaria. Como anejo a su solicitud de sentencia sumaria VPH presentó el Contrato de Empleo del Sr. González, suscrito en San Juan, Puerto Rico. Allí, a nombre de la parte contratante, identificada como Triangle Dealer- Ponce I, comparece la Sra. Myrna M. López

(Sra. López). Como segundo anejo, VPH Motor presentó una Declaración Jurada de la Sra. López quien afirmó ser la Gerente de Recursos Humanos y describió su labor como la dirección y supervisión de los recursos humanos, la contratación, disciplina y terminación de empleados y la custodia de sus expedientes de personal. La Apelada también anejó una Certificación de Empleo del Apelante, fechada el 29 de junio de 2012, que expresa que éste fue empleado regular permanente de Triangle Dealers.

Si tomamos como cierto el contenido de dichos documentos, ciertamente apoyan la contención del Apelante de que VPH Motor maneja de modo centralizado sus recursos laborales. Reflejarían que, aun cuando el Apelante trabajaba en Ponce, su contrato de empleo fue suscrito en San Juan, que su patrono era Triangle Dealers y no ningún concesionario en particular, y que VPH Motor manejaba todo el personal de sus diversos concesionarios de modo centralizado. De igual modo, junto a su oposición, el Apelante presentó un documento denominado Reporte del Mes de Marzo de 2012 en el que se discuten de modo comparativo las ventas de los siguientes concesionarios: “Toyota/Scion Kenn.”, “Ponce Chrysler Fiat”, “Ponce I, (H/S)”, “Mayagüez”, “Honda 65” y “Lexus”. Anejó además documentos que aparentan reflejar

que, en una búsqueda del sistema electrónico del Registro de Corporaciones y Entidades del Departamento de Estado, Triangle Dealer Ponce Chrysler/Mazda, Triangle Dealer Ponce Honda/Suzuki, y Lexus de Ponce no aparecen como corporaciones registradas. Estos documentos también sugieren una posible integración del manejo de los concesionarios por parte de VPH Motor.

Así también, el Apelante presentó dos declaraciones juradas. En la que suscribió el propio Sr. González, éste afirmó que, por los años que fue laboró para VPH Motor, fue objeto de traslados entre los concesionarios, que operan de modo integrado, así como fue testigo de que ello era algo usual. Declaró que los asuntos de personal estaban centralizados en las oficinas de San Juan, y que, al momento de realizar los despidos, VPH Motor incumplió con realizarlos mediante un plan ordenado en términos de antigüedad pues varios empleados con menor antigüedad que él, a quienes nombró, permanecieron laborando. Aseveró que, un mes antes del despido, empleados de Recursos Humanos de VPH Motor se personaron a las facilidades donde laboraba y seleccionaron empleados para trasladarlos a las facilidades de Lexus en Ponce. Afirmó además que, dentro del periodo de seis

meses luego de su despido, VPH Motor contrató personal nuevo y realizó ascensos sin considerarle o contactarle.

De igual modo, el Apelante presentó una Declaración Jurada suscrita por el Sr. Luis Rodríguez García quien afirmó que, como empleado de VPH Motor, alcanzó ser Gerente de Venta, y que durante el tiempo que lo fue supo que era práctica usual de su patrono el trasladar personal dentro de las distintas localidades que operaba en Ponce. Incluso, afirmó que, fue objeto de traslado del Dealer Triangle Chrysler de Ponce al Triangle Honda/Susuki. Además declaró que tenía conocimiento de que los asuntos de recursos humanos se atendían en las oficinas centrales de San Juan así como que luego del verano de 2012 se realizaron ascensos y se contrató nuevo personal.

Habida cuenta de lo anterior, entendemos que el TPI erró al determinar que estas declaraciones juradas incumplían con lo dispuesto en la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, *supra*. En ambas, los declarantes establecieron que eran empleados de VPH Motor, y se expresaron sobre eventos que, por ser tales, observaron y experimentaron, lo que evidentemente es de su conocimiento personal. Aun cuando el TPI resaltó que las declaraciones juradas no fueron acompañadas de documentos que acrediten su contenido, advertimos que, según lo dispone

la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, *supra*, solo hay que anejar a una declaración jurada los documentos o a los que se haga referencia en ella. En estas declaraciones juradas no se hizo referencia a documentos específicos. A nuestro juicio, el TPI debió considerar el contenido de ambas declaraciones juradas.

A raíz de todo lo anterior, entendemos que en este caso no procedía dictar sentencia sumaria pues existían varias controversias en torno a hechos materiales. Existen documentos en el expediente que, a lo mínimo, debieron provocar dudas a la persona del juzgador sobre si VPH Motor opera sus concesionarios de modo integrado y sus recursos laborales de modo centralizado y si los traslados constituían una práctica usual y regular. Sin aclarar dichos aspectos, era imposible determinar si VPH Motor tenía la obligación de realizar los despidos en el lugar de trabajo del Apelante a base de un plan de retención preferente a base de la antigüedad, computándola a base de todos los empleados de sus distintas oficinas o sucursales que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal así como de darles preferencia a los empleados cesanteados, si dentro de los seis meses que lo fueron, surgieron puestos laborales iguales o similares. Nunca se aclaró si, efecto, en VPH Motor hubo

contrataciones en puestos similares al que ocupaba el Sr. González, dentro del periodo de seis meses luego de su despido, para los que éste no fuese considerado.

En resumidas cuentas, ante la existencia de las controversias de hechos antes reseñadas, concluimos que erró el TPI al desestimar sumariamente la reclamación de epígrafe.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, los cuales se hacen formar parte de esta Sentencia, se revoca la Sentencia Sumaria apelada, y se devuelve el caso al foro primario para la continuación de los procedimientos, a tenor de lo aquí dispuesto.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones