Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA – FAJARDO
PANEL IX

JUAN A. ARIAS MEJÍAS, ROSA M. GONZÁLEZ LÁTIMER, ANA SÁNCHEZ ROMÁN, JANET GUADALUPE CALDERÓN, JOSÉ F. GARCÍA ROSADO, ANTONIO L. MOLINA CIRINO, MARGARITA CRUZ DE JESÚS, REYNALDO SERRANO HERNÁNDEZ Y HERIBERTO ARROYO Recurridos v. UNICCO SERVICE COMPANY Peticionario	KLCE201500937	*CERTIORARI* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina Núm. Caso: FPE 2013-0571 (407) Sobre: Acción Laboral

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, el Juez Flores García y el Juez Bonilla Ortiz.

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de septiembre de 2015.

I.

Los señores Juan A. Arias Mejías, Rosa M. Gónzalez Latimer, Ana Sánchez Román, Janet Guadalupe Calderón, José F. García Rosado, Antonio L. Molina Cirino, Margarita Cruz de Jesús, Heriberto Arroyo Beato y Reynaldo Serrano Hernández, parte recurrida, se desempeñaban como empleados de mantenimiento de la parte peticionaria, Unicco Service Company.

La parte peticionaria es "una corporación que ofrece y brinda servicios de mantenimiento de plantas físicas, mecánicas y jardinería a sus clientes".[1] La peticionaria tenía un contrato de mantenimiento con la compañía Pfizer en el municipio de Carolina para

[1] *Véase*, Contestación a la Demanda, pág. 7.

proveerle sus servicios. Id. Tras el cierre de la planta de Pfizer en Carolina, se canceló el contrato que tenía la parte peticionaria con la empresa. Consecuentemente, "los empleados de la querellada asignados a trabajar a Pfizer en Carolina fueron cesanteados". Id. Los empleados despedidos fueron despedidos durante el periodo del mes de septiembre a diciembre de 2012, cuando se completó el cierre total de la planta Pfizer en Carolina.

El 12 de septiembre de 2013, los recurridos presentaron una demanda ante el Tribunal de Primera Instancia alegando que habían sido despedidos injustamente y discriminados en el empleo por su edad.

El 21 de octubre de 2013, la parte peticionaria contestó la demanda negando las alegaciones. Adujo además que los despidos estuvieron motivados "a razones relacionadas con el buen y normal funcionamiento de la empresa". Asimismo justificó los despidos, pues estaban "motivados por razón de un cierre total o parcial de operaciones, así como por reducciones que son necesarias debido a una reducción en el volumen de negocios." Negó además haber discriminado a los recurridos por su edad.

El 11 de diciembre, la parte recurrida presentó una querella enmendada en la que sostuvo que la parte peticionaria no consideró y estaba impedida de despedir a los empleados de mayor antigüedad. La parte peticionaria negó las alegaciones de la querella enmendada.

Transcurrido el descubrimiento de prueba, el 11 de febrero de 2015, la parte peticionaria presentó una

moción solicitando que se dictara sentencia sumaria a su favor. En su moción alegaron que,

> La cesantía de empleo de los querellantes fue por razón del cierre total y permanente de la planta de manufactura de Pfizer en Carolina y la cancelación por Pfizer del Contrato de Servicios y Mantenimiento que DTZ tenía con Pfizer para brindar servicio de mantenimiento a dicha planta. Una vez Pfizer cierra en forma total y permanente su planta de Carolina, no existe causa para continuar el contrato de mantenimiento, por lo cual Pfizer procede a cancelar el mismo. La cesantía de empleo permanente de los querellantes responde al cierre total y permanente de la planta de Pfizer en Carolina, lo cual constituye justa causa bajo el Artículo 2(d) de la Ley 80.

El 16 de marzo de 2015, la parte recurrida se opuso a la moción en solicitud de sentencia sumaria. En la misma sostuvo que la parte recurrida pretendía que se le aplicara la sección (d) del Artículo 2 de la Ley 80, como justificación de los despidos, "por haber cerrado operaciones Pfizer en Carolina, cuando la querellada no cerró sus operaciones en Puerto Rico, sino que perdió uno de sus contratos de servicio." El inciso 7 y 8 de la moción en oposición establece:

> 7. De una lectura a la contestación a querella podemos corroborar que la parte querellada nunca levantó como defensa afirmativa que no era de aplicación el Artículo 3 de la Ley 80, supra, por falta de puestos disponibles. Sino, que erróneamente se ha puesto en los zapatos de Pfizer para ampararse en el cierre de operaciones de dicha empresa y despedir a los querellantes. A pesar de que la querellada no cerró operaciones en Puerto Rico y mantiene otros contratos de servicio de mantenimiento en Puerto Rico. Tampoco se levantó una defensa afirmativa por la querellada en términos de que la contratación de los querellantes estaba sujeta a la vigencia del contrato de servicios con Pfizer en Carolina.
>
> 8. Por otro lado, la querellada quiere dar la impresión de que los empleados de mantenimiento no podían trabajar en otras plantas por Regulaciones de la FDA. Como si los empleados de mantenimiento tuvieran contacto con la línea de producción. Dicha

> posición ha quedado derrotada con documentos de la querellada. Porque existía la práctica de asignar los empleados a tareas de igual naturaleza (en mantenimiento y limpieza) en otras instalaciones de Pfizer y de otros de sus clientes. La mejor evidencia es la carta que enviara el Sr. Julio Nieto a los querellantes fechada 14 de marzo de 2013, **Anejo I**, extendiéndoles una oferta de empleo con la querellada en la capacidad de técnico de limpieza, citándolos a la planta de Toyota en Toa Baja.

La moción en oposición a la solicitud de sentencia sumaria vino acompañada de una oferta de empleo de una de las empresas de la parte peticionaria en la que le ofrecían al co-recurrido Juan Arias una oportunidad de empleo en la planta de Toyota en el Municipio de Toa Baja. La moción vino acompañada además de dos declaraciones juradas de los señores Juan A. Arias Mejías y Antonio L. Molina Cirino en la que sostenían bajo juramento que "los empleados [de la peticionaria] eran utilizados indistintamente en varias de estas localidades donde se ofrecía servicio de mantenimiento". Los documentos establecían además que a pesar de que la parte recurrida le ofreció empleo en la planta de Toa Baja, no lo empleó, ni siguió el orden de antigüedad para los despidos.

La parte peticionaria se opuso a la moción promovida por la parte recurrida, alegando que la oferta de empleo anejada a la moción surgió con posterioridad a los despidos y citó el testimonio de la señora Severiana Milagros Crisóstomo Marte, quien no es parte de este pleito, en un caso alegadamente similar, Civil Núm. FPE 2013-01341, para evidenciar que como empleada de la peticionaria nunca fue trasladada a otra planta. En torno a la declaración jurada del señor Molina, sostuvo que era falsa, pues

en la contestación bajo juramento del Primer Pliego de Interrogatorios, Producción de Documentos y Requerimiento de Admisiones declaró que ninguno de los demandantes habían trabajado para otra planta que no fuera Pfizer Carolina y que no recordaba ningún traslado durante su empleo con DTZ.

El 4 de mayo de 2015, notificada el 7, el Tribunal de Primera Instancia emitió una sentencia denegando la solicitud de sentencia sumaria promovida por la parte peticionaria. En su sentencia concluyó:

> En el presente caso no hay controversia sobre los hechos que el querellado enumeró en la solicitud de sentencia sumaria. Sin embargo, entendemos que la defensa afirmativa planteada por el querellado para justificar el despido de los querellantes, basada en el inciso (d) de la Ley 80, supra, no está disponible para el querellado. Al querellado no le aplica el referido inciso, por la única razón que dicha defensa solamente está disponible para el patrono que realiza el cierre parcial, total y permanente. Esto no fue lo que ocurrió en el asunto antes [sic] nuestra consideración. Según los hechos, el querellado perdió un cliente, quien fue el que realizó el cierre total, pero el querellado sigue operando su negocio.
>
> Entendemos que la defensa levantada por el querellado basado en el inciso (d) de la Ley 80, supra, y el hecho solo que el querellado haya perdido un cliente, no constituye justa causa para despedir a los querellantes.
>
> El Tribunal identifica que existe controversia sobre otra defensa afirmativa que levantó el querellado en su contestación a querella, pero que no discutió en su sentencia sumaria; esto es, si la pérdida de un cliente, causó una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecieron al ocurrir el despido, que hicieron necesaria al querellado despedir a los querellantes. [escolio omitido].

Insatisfecho con la determinación, la parte peticionaria presentó una moción de reconsideración,

la cual fue denegada por el foro primario el 29 de mayo y notificada el 9 de junio.

El 8 de julio de 2015, la parte peticionaria presentó ante esta segunda instancia judicial un recurso de certiorari imputando como error al foro primario incumplir con los requisitos de la Regla 36.4 de las Reglas de Procedimiento Civil y al denegar la moción de sentencia sumaria. El 11 de septiembre de 2015, la parte recurrida presentó su alegato en oposición a la expedición del recurso.

Hemos evaluado los escritos de las partes, los autos del caso y deliberado los méritos del recurso, por lo que estamos en posición de adjudicarlo conforme al Derecho aplicable.

II.

A. RECURSO DE CERTIORARI

En nuestro ordenamiento jurídico, el recurso de *certiorari* es un vehículo procesal utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior. Pueblo v. Díaz de León, 176 D.P.R. 913, 917 (2009); Pueblo v. Colón Mendoza, 149 D.P.R. 630, 637 (1999). El tribunal revisor tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional. Esta discreción en nuestro ordenamiento jurídico ha sido definida como una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera. Ello no significa poder actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del derecho, pues constituiría un abuso de discreción. Negrón Placer v. Srio. de Justicia, 154 D.P.R. 79, 91 (2001).

La Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil de

Puerto Rico dispone:

> El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 52.1.

De manera que podamos ejercer nuestra facultad discrecional de entender en los méritos de los asuntos que nos son planteados mediante el recurso de *certiorari,* la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal, señala los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari.* La referida regla dispone, en lo pertinente:

> El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:
> A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
> B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
> C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia [...]
> E. Si la etapa del procedimiento en que se encuentra el caso es la más propicia para su consideración ...
> G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.” Regla 40 del Reglamento de este Tribunal, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R.40.

De ordinario, el ejercicio de las facultades de

los Tribunales de Primera Instancia merece nuestra deferencia, por tanto, sólo intervendremos con el ejercicio de dicha discreción en aquellas instancias que se demuestre que el foro recurrido: (1) actuó con prejuicio o parcialidad; (2) incurrió en un craso abuso de discreción; o (3) se equivocó en la interpretación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. Ramos Milano v. Wal-Mart de Puerto Rico, Inc., 165 D.P.R. 510, 523 (2006); Rivera Durán v. Banco Popular, 152 D.P.R. 140, 154 (2000).

Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 52.1; IG Builders et al. v. BBVAPR, 185 D.P.R. 307, 338-339 (2012). Sin embargo, cuando el Tribunal de Apelaciones deniega la expedición de un auto de *certiorari*, no implica la ausencia de error en el dictamen cuya revisión se solicitó ni constituye una adjudicación en sus méritos, sino que es secuela del ejercicio de la facultad discrecional del foro apelativo intermedio para no intervenir a destiempo con los trámites del foro inferior. Una parte afectada por la denegatoria de expedirse un auto de certiorari, tendrá la oportunidad de revisar dicha determinación cuando el Tribunal de Primera Instancia dicte sentencia final y ésta le resulte adversa. Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, 175 D.P.R. 83, 97 (2008).

B. Moción de Sentencia Sumaria

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que:

Una parte que solicite un remedio podrá, en

> cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar 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 sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

Por su parte, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma.

Este mecanismo procesal es un remedio de carácter discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, 182 DPR 541, 555 (2011); Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 212-214 (2010); Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, 166 DPR 154, 184 (2005). A pesar de que en el pasado se calificó como un recurso "extraordinario", el Tribunal Supremo ha establecido que su uso no excluye tipos de casos y puede ser utilizada en cualquier contexto sustantivo. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., 2015 TSPR 70, 193 DPR __(2015). Independientemente de la complejidad del pleito, si de una moción de sentencia sumaria no surge controversia de hechos, puede dictarse sentencia sumaria. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra.*

En la medida que no exista una disputa real en el caso, el juzgador de hechos puede disponer del mismo de forma justa, rápida y económica, sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*; Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co., 152 DPR 652, 665 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, con lo que se fomentan los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308, 331-332 (2004).

Este mecanismo procesal únicamente se utilizará en aquellos casos en los que no existan **controversias reales y sustanciales** en cuanto los **hechos esenciales y pertinentes** y lo único que reste por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Regla 36.1 de Procedimiento Civil de 2009; Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*; PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 D.P.R. 881, 911-912 (1994).

El Tribunal Supremo ha definido un hecho material como aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra;* Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 213 (2010).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer, mediante prueba admisible en evidencia, la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Además, deberá demostrar que a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte

sentencia a su favor. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 213; Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, *supra*, pág. 184; Vera v. Dr. Bravo, *supra*, págs. 332-333.

La Regla 36.3 exige que si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y alguna otra evidencia surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho procede, se debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil de 2009; Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra;* SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 430 (2013).

Cuando de las alegaciones y la prueba, surge una controversia de hechos, la moción de sentencia sumaria es improcedente. Ante ello, el tribunal competente deberá abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso y cualquier duda en su ánimo, habrá de resolverse en contra de la parte que promueve la solicitud. Vera v. Dr. Bravo, *supra*, págs. 332-333; Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599, 610 (2000).

La parte promovente tiene que cumplir con los requisitos de forma en la moción, desglosando sus alegaciones en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada y cualquier otra prueba admisible que apoye su contención. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra;* SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, *supra* a la pág. 432. Cuando el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma de la sentencia sumaria, el tribunal no estará obligado a

considerar su solicitud. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra.* La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las nuevas Reglas de Procedimiento Civil adoptadas en el año 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno. Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., *supra*.

Por otro lado, la parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. La oposición debe exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes que demuestren la existencia de una controversia real y sustancial, la cual deberá dilucidarse en un juicio plenario.

El Tribunal Supremo ha reiterado que una mera alegación o duda no es suficiente para controvertir un hecho material, sino que se tiene que proveer evidencia sustancial de los hechos materiales reales en disputa para poder derrotar la solicitud de sentencia sumaria. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra;* Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, págs. 213-214. La duda debe ser de naturaleza tal que permita "concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". Id.

Si la parte opositora se cruza de brazos, corre el riesgo de que se acoja la solicitud de sentencia sumaria y se resuelva en su contra. No obstante, el

hecho de no oponerse, no implica necesariamente que proceda dictarse sentencia sumaria, si existe una controversia legítima sobre un hecho material. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 215.

La Regla 36.3 (b) establece los requisitos de forma que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá contener, a saber: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se sostengan los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b); Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra;* SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, *supra* a la pág. 432.

El incumplimiento de los requisitos de forma por la parte que se opone a la moción de sentencia

sumaria, podría provocar que el tribunal dicte sentencia sumaria a favor de la parte promovente si procede en derecho. *Id.* Inclusive el incumplimiento con los requisitos de forma establecidos en la Regla, podría provocar que el tribunal no tome en consideración el intento de la parte opositora de impugnar los hechos. *Id.*

El cumplimiento con los requisitos de forma facilitan el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., 189 DPR 414 (2013).

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

Toda relación de hechos expuesta en la moción de sentencia sumaria o en su contestación podrá considerarse admitida si se indican los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas o de otra prueba

admisible en evidencia donde ésta se establece, a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone la regla en cuestión. El Tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tendrá la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos. Regla 36.3 (d) de Procedimiento Civil, *supra*.

El esquema para el trámite de una moción de sentencia sumaria claramente agiliza la labor de los jueces y juezas de la primera instancia judicial y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación.

Por otro lado, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, establece que cuando en virtud de una moción se dicta una sentencia que no dispone de la totalidad del pleito, o cuando se deniega el remedio solicitado, el Tribunal tendrá la obligación de resolver formulando una determinación de los hechos controvertidos e incontrovertidos que sean esenciales y pertinentes. La mencionada Regla dispone:

> Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, **será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente**

> **y de buena fe controvertidos**, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad. A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno. Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA AP. V, 36.4. [Énfasis Nuestro].

En atención a la citada regla, el Tribunal Supremo ha enfatizado que al presentarse una sentencia sumaria, los tribunales tienen el deber de establecer los hechos incontrovertibles y los que sí lo están. Tales determinaciones de hechos controvertidos e incontrovertidos facilitan el desfile de prueba, pues los hechos incontrovertidos se dan por probados. Asimismo, colocan a los tribunales apelativos en posición de ejercer su facultad revisora. En Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, interpretando nuestro cuerpo de Reglas de Procedimiento Civil, el Tribunal Supremo expresó:

> [A]unque se deniegue la moción, el tribunal deberá establecer los hechos que resultaron incontrovertibles y aquellos que sí lo están. Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. Para ello, podrán utilizar la enumeración que las partes le presentaron. Incluso, la Regla 36.3(b)(3) de Procedimiento Civil, *supra*, requiere que la parte promovida enumere los hechos que a su juicio no están en controversia. Además, los hechos debidamente enumerados e identificados con referencia a la prueba documental admisible presentados en el caso se darán por admitidos si no son debidamente controvertidos. Regla 36.3(d), *supra*. Todo esto simplificará el desfile de prueba en el juicio, ya que los hechos incontrovertidos se considerarán probados. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 221 (2010).

En Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, citó al tratadista José A. Cuevas Segarra al exponer

la importancia de la Regla, pues evitaba "relitigar los hechos que no están en controversia", y señaló:

> Lo importante de esta regla es que el nuevo texto mejorado hace énfasis en el carácter mandatorio de la determinación de los hechos materiales sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos materiales que están realmente y de buena fe controvertidos. Esta es la única forma de propiciar una revisión adecuada por los foros apelativos. [Citas omitidas].

Además, en Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra,* nuestra última instancia en derecho puertorriqueño estableció un nuevo estándar de revisión judicial a nivel apelativo al momento de revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. El Tribunal Supremo enumeró los nuevos principios de revisión:

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

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

El Tribunal Supremo sostuvo que el estándar de revisión judicial de las sentencias adjudicadas sumariamente responde a la intención de cumplir con el contenido de la Regla, pues independientemente del resultado de la moción, su adjudicación "tiene el efecto de establecer los hechos que están controvertidos y aquellos que no lo están". Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*. La determinación de los hechos controvertidos y los que no lo están a nivel apelativo adelanta el litigio, reduce el tiempo y recursos invertidos, evitando que las partes queden "en la misma posición que estaban previo a la presentación de la Moción de sentencia sumaria, atrasando así el litigio de manera injustificada". Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*. De igual forma, facilita el proceso de revisión judicial de la última instancia judicial. Íd.

El nuevo estándar de revisión judicial a nivel apelativo **no exime al foro primario del cumplimiento con la Regla 36.4**. En aquellos casos, en que el foro

primario no cumpla con lo que exige la Regla 36.4, esta segunda instancia judicial devolverá el caso para que el tribunal apelado cumpla con los requisitos procesales.

C. LEY 80; DESPIDO INJUSTIFICADO DEL EMPLEO

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, mediante la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185a *y ss.*, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, se establece un esquema que regula la retención y despido en ese empleo.

A diferencia de la legislación laboral de los estados que establece que un empleado puede ser despedido por su patrono con o sin causa, siempre y cuando no cuenten con un contrato a término fijo, en Puerto Rico se requiere que un patrono de una empresa privada evidencie que existe justa causa para despedir a un empleado sin compensarlo. El derecho a no ser despedido sin justa causa es irrenunciable. No existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado; si existe justa causa éste puede ser despedido. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763, 775 (1992). *Véase*, también, Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 377-378 (2001).

En otras palabras, el patrono que decida despedir a un empleado, sin una causa justificada, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Esta compensación persigue sustituir

la pérdida de empleo del trabajador despojado de sus medios de subsistencia, reconociendo el tiempo dedicado a la empresa y asistirlo en lo que consigue otro trabajo. Feliciano Martes v. Sheraton; 182 D.P.R. 368, 380 (2011); Vélez Cortés v. Baxter, 179 D.P.R. 455, 465 (2010); Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 D.P.R. 596, 623 (2009).

La Ley Núm. 80, *supra*, persigue proteger la tenencia del empleo del trabajador mediante la concesión de unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. Véanse, también: Vélez Cortés v. Baxter, 179 D.P.R. 455, 465 (2010), citando a Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, a la pág. 375; Jusino *et als.* v. Walgreens, 155 D.P.R. 560, 571 (2001); Vélez Rodríguez v. Pueblo Int'l, Inc., 135 D.P.R. 500, 510 (1994). La Ley Núm. 80, *supra*, es de carácter remedial o reparador, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., *supra*, a la pág. 769. En vista de su propósito reparador, esta ley debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. Belk v. Martínez, 146 D.P.R. 215, 232 (1998).

El esquema de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración; y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa, tienen derecho al pago de una compensación por su patrono —además del

sueldo devengado— pago típicamente denominado como la mesada. Orsini v. Srio de Hacienda, *supra,* a las págs. 620-621. Véanse, también: 29 L.P.R.A. sec. 185a; Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, a la pág. 375. Cabe precisar que cuando el obrero es contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada, la Ley Núm. 80, *supra*, no es de aplicación. López Fantauzzi v. 100% Natural, 181 D.P.R. 92, 107 (2011).

El empleado despedido sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono, en adición al sueldo que hubiere devengado: (a) el sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;". 29 L.P.R.A. sec. 185a. Véase además, Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra,* a la pág. 375.

Por su parte, el Artículo 11 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que es al patrono a quien le corresponde rebatir la presunción de que el despido se efectuó sin mediar justa causa. Esto es, el patrono viene obligado a probar que el despido fue justificado para quedar eximido del pago de la mesada. 29 L.P.R.A. sec. 185k. La Ley Núm. 80, *supra*, no define explícitamente lo que se considera como justa causa para el despido; sin embargo, se ha precisado como aquel 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. Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 D.P.R. 223, 244 (2001).

El Artículo 2 de la citada Ley Núm. 80, *supra*, establece una lista, no taxativa, de causas justificadas para el despido, seis de ellas atribuidas al empleado y tres al patrono. El referido Artículo dispone 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 establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
>
> (d) **Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. 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. 29 L.P.R.A. sec. 185b. [Énfasis nuestro].**

En torno a esta lista de instancias que constituyen justa causa para el despido, el Tribunal Supremo ha establecido que no estamos ante un código de conducta limitada a una lista de faltas claramente

definidas con sus sanciones correspondientes. Dicha lista no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido, pues el concepto de justa causa es uno dinámico que depende de la relación particular de trabajo y de las circunstancias que rodean el evento motivador. Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., *supra*, a la pág. 244. La tarea de los tribunales en estos casos es evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. Jusino et als. v. Walgreens, *supra*, a la pág. 572.

Con relación a los fundamentos contenidos en los incisos (d), (e) y (f) del artículo antes citado, se ha señalado que los mismos están relacionados "a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de la empresa". SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, a la pág. 26; Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, a la pág. 376. "A través de este precepto se contemplan escenarios vinculados a la viabilidad del puesto o de la empresa en un momento determinado." SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, a la pág. 26; Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen, 182 DPR 937 (2011). Sobre estas instancias, el Tribunal Supremo ha expresado:

> Según la Ley Núm. 80, constituye justa causa para el despido los cambios producto de una reorganización en el establecimiento, así como las reducciones en el empleo producto de una disminución

> en el volumen de ventas, ganancias o producción. Las anteriores disposiciones reconocen al patrono la facultad de tomar aquellas decisiones que estima benefician a la empresa. Durieux Sepúlveda v. Conagra, 161 D.P.R. 269, 283 (2004).

En cuanto a las causales fundamentadas en los incisos (d), (e) y (f), el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 L.P.R.A. sec. 185c, establece un orden de retención de empleados. Así, dispone que:

> 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. **[Énfasis nuestro].**

Como corolario de lo anterior, además de requerir justa causa para el despido de un empleado, la ley establece un requisito de antigüedad cuando se trata de causas que surjan bajo los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2, *supra.* En tales casos, el patrono tiene la obligación de retener en el empleo a aquellos empleados con más antigüedad en la clasificación ocupacional en la cual se dispone a efectuar los despidos, siempre y cuando subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menos antigüedad. Reyes

Sánchez v. Eaton Electrical h/n/c Eaton Electrical Las Piedras, 189 D.P.R. 586 (2013).

La *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación* de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *según enmendada*, el 30 de junio de 2014, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, explica las reglas para retención y reempleo. A tales fines señala:

> 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 subsista puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por éstos. A tal fin se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.
>
> B. Reempleo
>
> El patrono reemplazará preferentemente a los trabajadores despedidos y dentro de su clasificación ocupacional, y con este propósito 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. Cuando 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. Véase *Figueroa Rivera vs. El Telar, supra, 709; Opinión de la Procuradora del Trabajo Núm.* 15,417 del 18 de enero de 2006.

> En la eventualidad de que un patrono se vea en la necesidad de despedir uno o más trabajadores por los motivos expresados en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, debe hacerlo siguiendo las normas indicadas y en la eventualidad de que posteriormente le sea necesario reclutar empleados en las mismas funciones que desempeñaban los empleados despedidos, debe hacerlo siguiendo las mismas reglas. Cuando el patrono se ve en la necesidad de suspender o cesantear ("lay off") trabajadores por esos mismos motivos y, dicha cesantía dura menos de tres (3) meses, no tiene necesariamente que hacerlo siguiendo un orden de antigüedad por no requerirlo así la ley. Se debe tener presente, sin embargo, que el patrono estará obligado a reponer a los trabajadores así suspendidos siguiendo el orden de antigüedad, eficiencia, capacidad o utilidad antes descrito si es que posteriormente recluta empleados dentro de la clasificación ocupacional que tenían los empleados cesanteados y, en caso de no hacerlo quedará obligado a indemnizarle según dispone la ley sin que la justificación original le sirva de defensa.

Por otro lado, en torno al proceso para computar la antigüedad de un trabajador, la Guía de Interpretación y Aplicación, supra, págs. 54-55, expone diversos escenarios. La Guía ilustra sobre el principio general:

> Para computar la antigüedad de un trabajador a los efectos de determinar su derecho a retención y reempleo preferente, debe considerarse todo el tiempo que éste ha trabajado para la empresa desde la última vez que fue reclutado sin limitarse al tiempo trabajado en el último puesto que ocupa. Tómese como ejemplo a un trabajador, denominado "A", que comienza a trabajar para la empresa como despachador y así trabaja por dos (2) años. De despachador pasa a vendedor donde trabaja por tres (3) años y luego es ascendido a gerente donde trabaja por cinco (5) años. En caso de que la empresa sea vea en la necesidad de despedir uno o más gerentes, reteniendo a otros, "A" tiene una antigüedad de diez (10) años y en caso de que la empresa tenga un gerente, denominado "B", que lleva, digamos, ocho (8) años como gerente, pero que sólo lleva nueve (9) años trabajando para la empresa, "A" tiene derecho a ser retenido preferentemente

> por sobre "B" a base del criterio de antigüedad.
>
> Recientemente el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Reyes Sánchez vs. Eaton Electrical*, 2013 TSPR 108, adoptó la interpretación anteriormente discutida. Nuestro Alto Foro señaló que en los casos en los cuales se despida al empleado por razones atribuibles al patrono, éste deberá cumplir con el orden de retención preferente que establece el Artículo 3 del estatuto…

En relación a la causa justificada para el despido de un empleado cuando ocurre un ***cierre total***, conforme se establece en el inciso (d) del Artículo 3, la Guía establece que se refiere al "**cierre total y permanente de un establecimiento**", "que se prolonga por más de seis (6) meses", "ya que al cerrar **no retiene ni reemplea trabajador alguno**.". Id. a la pág. 56. [Énfasis Nuestro].

Por otro lado, en torno a la causa justificada (f), sobre reducciones en el empleo como resultado de reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir un despido, en Zapata v. J.R. Montalvo, *supra,* a la págs. 426-427, el Tribunal Supremo expresó:

> De manera similar, mediante el Art. 2(f) de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185b(f)), 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. Sin embargo, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Por el contrario, esta aplicará únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa.
>
> Bajo la Ley Núm. 50 [de 20 de abril de 1949, 29 LPRA ant. secs. 183-185, antecesora de la Ley 80] la falta de trabajo y actividad en el establecimiento del patrono era causa justificada para el despido [...] Igualmente al amparo de esa ley una baja

> pronunciada en la producción de un establecimiento o la reducción de ventas o ganancias era, presumiblemente, causa justificada de despido, como lo es por disposición expresa bajo la Ley Núm. 80, *supra.*
>
> Cualquier baja en producción, o en ventas o en ganancias, sin embargo, no justifica el despido. Tal reducción en ventas, ganancias o producción real o prevista, debe ser significativa a tal grado como para amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio. *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 21 de septiembre de 2000, pág. 44 (Guía Revisada).
>
> **Claro está, para poder justificar el despido al amparo de cualquiera de estas modalidades el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda.**[Énfasis Nuestro]
>
> Específicamente, se rechazan mediante el Art. 2 de la Ley 80, *supra*, actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa. Así lo reconoce el propio estatuto al disponer que "[n]o 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 [...]". Íd.

La *Guía para la Interpretación y Aplicación, supra*, a las págs. 59-62, expone en torno a esta causa:

> Bajo la Ley Núm. 50, supra, la falta de trabajo y actividad en el establecimiento del patrono era causa justificada para el despido, P.R. Cap Tires vs. Tribunal, supra. Igualmente, al amparo de esta ley una baja pronunciada en la producción de un establecimiento o la reducción de ventas o ganancias era, presumiblemente, causa justificada de despido, como lo es por disposición expresa de la Ley Núm. 80, supra.
>
> Cualquier baja en producción, o en ventas o en ganancias, sin embargo, no

justifica el despido. Tal reducción en ventas, ganancias o producción real o prevista, debe ser significativa a tal grado como para amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio.

En aquellos comprendidos bajo los incisos (d) y (e) del Artículo ya examinado, el patrono debe dar cumplimiento a las disposiciones sobre preferencia de retención y preferencia de reempleo antes examinadas.

En el reclutamiento preferente de empleados suspendidos o despedidos en razón de las causas dispuestas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, el patrono tiene la obligación de tomar la iniciativa y notificar a tales empleados que tiene plazas disponibles para ellos. Una vez les notifique debe concederle un periodo razonable de tiempo para integrarse al trabajo o para que notifiquen que están disponibles para trabajar. No puede el patrono depender de que el trabajador tome la iniciativa y comparezca a solicitar trabajo. Es conveniente, por tanto, que el patrono tenga la dirección postal y residencial de todos los trabajadores así suspendidos para la eventualidad de que surjan plazas que deba ofrecer a éstos. Para facilitar el proceso es recomendable que el patrono mantenga una lista de sus empleados por orden de antigüedad lo cual le facilitará dar cumplimiento a la ley. El patrono tendrá siempre el peso de la prueba para sostener la justificación del despido bajo el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra. Las causales de despido justificado que se disponen en los incisos (d), (e) y (f) antes mencionados, deben estar sostenidas, como regla general, por prueba documental dado que los cambios tecnológicos, las reorganizaciones, los cambios en el diseño y la reducción en ventas o en producción quedan reflejados en récords y en estudios técnicos y de contabilidad, de los cuales puede comprobarse la necesidad y conveniencia de tales cambios.

En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f), antes mencionados, la ley dispone que la antigüedad se computa de la siguiente forma, según define el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, supra:

> En los casos de empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, 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.

En los casos 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, es decir, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.

En caso de una reducción de personal en un establecimiento perteneciente a una empresa que cuenta con varios, para computar la antigüedad únicamente entre aquellos empleados que trabajan en el establecimiento que se verá afectado, será preciso establecer que no existen traslados frecuentes de empleados entre sus establecimientos. Además, se deberá demostrar que sus establecimientos operan de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, entiéndase, principalmente, en el reclutamiento, despido y retención de empleados. *Reyes Sánchez vs. Eaton Electrical, supra.*

La Ley Núm. 95 de 30 de junio de 2007 enmendó el inciso (d) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, para que lea como sigue:

> "Cierre total, temporero o parcial de las operaciones de un establecimiento. Disponiéndose que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica o sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquier de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con este artículo."

La Asamblea Legislativa promulgó esta enmienda para aclarar lo dispuesto por el Tribunal Supremo en la sentencia del caso *Vélez Cortes vs. Baxter Healthcare Corporation of Puerto Rico*, *supra*. En esa decisión una mayoría de los integrantes de nuestro Alto Foro determinó que fue

injustificado el despido de los demandantes en el 1988 tras el cierre total y definitivo de las operaciones de una planta ubicada en Carolina, perteneciente a una empresa con varias facilidades en la Isla. La Honorable Curia decidió que para que un cierre de operaciones de una empresa constituya justa causa para la cesantía de empleados conforme lo dispuesto en la Ley Núm. 80, supra, es necesario: "que el patrono descontinúe de una forma absoluta las operaciones del negocio".

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 95, supra, indica que como resultado de dicha sentencia se entendió que todas las operaciones de una empresa en Puerto Rico, (no importa el lugar donde estén establecidas, la función a que están dedicadas o si operan separadamente) debían ser consideradas como una sola entidad. La pieza legislativa añade que, tal conclusión puso en peligro nuestro crecimiento industrial y nuestra economía, ya que no incentivó el establecimiento de plantas adicionales de una misma compañía en varios lugares de Puerto Rico, atentó contra la responsabilidad gerencial de administrar una empresa, tuvo como consecuencia anular el inciso (d) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, antes citada y arriesgó las oportunidades de crear empleos. Por ultimo señala que:

> "Es sabido que el término "establecimiento" en su significado común se refiere específicamente al sitio o lugar de negocio que puede ser cualquier oficina, fábrica, sucursal o planta, de la empresa en la que se cesarán total, temporera o parcialmente, las operaciones."

En *Zapata Berríos vs. J.F. Montalvo*, 2013 TSPR 95, el Tribunal Supremo de Puerto Rico señaló que, para poder justificar el despido de empleados bajo los **incisos (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, el patrono deberá presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, y/o alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda.** Nuestro Más Alto Foro mencionó que, en una acción por despido injustificado incoada por un empleado, **es el patrono quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. Por lo que a éste se le exige probar, mediante evidencia incontrovertida, que la cesantía no fue producto de un mero capricho o arbitrariedad de su parte, sino que respondió a una reorganización interna motivada por consideraciones de índole económica en**

> **función de una disminución en volumen de sus ventas.**[Enfasis Nuestro].

III.

En este caso, comparece la parte peticionaria solicitando la revocación de una determinación del Tribunal de Primera Instancia que denegó acoger una moción para disponer sumariamente de la reclamación laboral por despido injustificado y discrimen por edad en su contra.

La parte peticionaria, en esencia, cuestiona dos extremos de la sentencia, por un lado, sostiene que la parte recurrida no cumplió con los requisitos establecidos en la Regla 36.3, *supra*, al oponerse a la moción de sentencia sumaria y por otro lado, cuestiona los méritos de la determinación al denegar la solicitud de sentencia sumaria.

En este caso, la parte recurrida en su moción en oposición a la solicitud de sentencia sumaria detalló los hechos incontrovertidos y acompañó prueba para sostener controvertir otros hechos. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra.* Aunque no se trata de la contestación más ordenada y completa, la parte recurrida controvirtió en esencia los hechos planteados por la parte peticionaria que constituyen su defensa para sostener que los despidos estaban justificados, a saber, la existencia de un cierre total y la ausencia de otros puestos de trabajo en la empresa. La parte recurrida presentó una comunicación y dos declaraciones juradas para sostener que la parte peticionaria transfería empleados de una planta a la otra y que inclusive se le hizo una oferta de empleo para una planta de Toa Baja. Nos parece que la

exposición y la evidencia presentada resultó adecuada para "concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". Id. De hecho, el foro primario dio por incontrovertidos los hechos enumerados por la parte recurrida que no controvirtió. Id. Aunque la contestación a la moción promovida no refleja el rigor formal exigido por la Regla, resultó suficiente para cumplir sus propósitos y permitir su adjudicación por el foro primario.

En torno a los méritos de la determinación, la parte peticionaria cuestiona la decisión del foro primario de que existía controversia sobre ciertos hechos que le impedían disponer sumariamente de la controversia a su favor.

En primer lugar, la parte peticionaria sostiene que el despido de los recurridos estuvo justificado bajo el inciso (e) del Artículo 3 de la Ley 80, *supra*, pues hubo un ***cierre total*** de su cliente, la planta Pfizer en Carolina.

La referida justificación de despido aplica en aquellos casos de "cierre total, temporero o parcial ***de las operaciones del establecimiento***." Asimismo, conforme establece la Guía de Interpretación se refiere al "**cierre total y permanente de un establecimiento**", "que se prolonga por más de seis (6) meses", "ya que al cerrar **no retiene ni reemplea trabajador alguno**.".

Según surge de la demanda, la parte peticionaria es "una corporación que ofrece y brinda servicios de mantenimiento de plantas físicas, mecánicas y

jardinería a sus clientes".[2] La peticionaria tenía un contrato de mantenimiento con la compañía Pfizer en el municipio de Carolina para proveerle sus servicios y tras el cierre de la planta de Pfizer en Carolina, se canceló el contrato que tenía la parte peticionaria con la empresa.

En ese sentido, surge de los autos y la misma parte admite, que el contrato con la planta de Pfizer en Carolina representa apenas un cliente de aquellos a los que le brinda servicios. De hecho, en el inciso (9) de la contestación a la demandada, la parte peticionaria sostiene que, "Con posterioridad a sus cesantías, los querellantes recibieron oferta de empleo para laborar en otra plante en que DTZ presta servicios". **La parte peticionaria como empresa o establecimiento no cerró operaciones de forma total**, sino que meramente perdió un cliente, como parte de curso normal de hacer negocios. No puede la parte peticionaria invocar esta justificación de despido descansando en la pérdida o el cierre de operaciones de un cliente. Consecuentemente, la parte peticionaria estaba impedida de reclamar como causa justificada para su despido el fundamento del cierre total de operaciones, por lo que el foro primario actuó correctamente al negarse a adjudicar sumariamente la moción a favor de la parte peticionaria bajo este fundamento.

Por otro lado, el foro recurrido sostuvo que, aunque la parte peticionaria no lo había discutido en su moción de sentencia sumaria, existía controversia de hechos sobre la procedencia de la defensa de causa

[2] *Véase*, Contestación a la Demanda, pág. 7.

justificada bajo el inciso (f) del Artículo 3, relacionada a reducciones en el empleo como resultado de reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir un despido.

Tal como estableció el foro primario, la parte peticionaria, en su moción en solicitud de sentencia sumaria no expuso una defensa bajo el inciso (f) del Artículo 3 de la Ley, sino que como resultado del intercambio de mociones y evidencia entre las partes, en su réplica a la oposición a la solicitud de sentencia sumaria, desarrolló esa teoría bajo la jurisprudencia aplicable.

Sin embargo, tal como dispuso el Tribunal Supremo en Zapata v. J.R. Montalvo, *supra,* a la págs. 426-427:

> De manera similar, mediante el Art. 2(f) de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185b(f)), 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. Sin embargo, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Por el contrario, esta aplicará únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa.

En estos casos, el patrono tiene el peso de la prueba y conforme al caso de *Zapata*,

> . . . para poder justificar el despido al amparo de cualquiera de estas modalidades el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda. *Id.*

En este caso, la parte peticionaria no presentó en su moción de sentencia sumaria la evidencia necesaria para sostener que el cierre de la planta

Pfizer en Carolina tuvo el efecto de reducir el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o prevalecientes de la parte peticionaria que justificaran el despido de los recurridos. El foro primario, actuó correctamente al determinar que ante la ausencia de esta prueba y la controversia sobre estos hechos, la moción de sentencia sumaria resultaba improcedente. Corresponde a la parte peticionaria, evidenciar lo anterior, en el juicio plenario.

Aun asumiendo que la parte peticionaria hubiera evidenciado lo anterior, lo que no fue el caso, entonces correspondía adjudicar el cumplimiento con el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 L.P.R.A. sec. 185c, sobre el orden de retención de empleados. La referida disposición establece que,

> 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. . . [Énfasis nuestro].**

Según reseñamos, la Guía al instruir sobre el orden de retención señala que,

> 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 subsista puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por éstos. [Énfasis Nuestro].

Esta interpretación fue avalada por el Tribunal Supremo en Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, *supra*, donde el Tribunal exigió además que el patrono

computará la antigüedad desde que el empleado comienza, independientemente del movimiento de empleados entre distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa.

En este caso, las partes intercambiaron cierta prueba sobre la existencia o no de otras vacantes bajo la misma clasificación ocupacional en una misma "empresa". El foro primario, además de sostener la existencia de controversia en torno a la defensa establecida en el inciso (f) del Artículo 3, no pudo precisar que se hubiese cumplido con el criterio de antigüedad, de ser aplicable.

A la luz de los fundamentos expuestos, coincidimos con la apreciación del foro primario en torno a la existencia de controversia de hechos que impiden la solución sumaria de la presente controversia.

Por los fundamentos expuestos, se deniega la expedición del auto de certiorari.

IV

Por los fundamentos expuestos, se deniega la expedición del auto de certiorari.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones