

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

NEFTALI GARCÍA ZAYAS

Apelantes

v.

VICTOR E. RIVERA
ASSOCIATES

Apelados

KLAN201401748

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Ponce

Civil Núm.
J PE2010-0489

Sobre: Despido
Injustificado

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

Piñero González, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de febrero de 2016.

Comparece el señor Neftalí García Zayas (Sr. García o el Apelante) mediante recurso de Apelación. Solicita la revocación de una Sentencia emitida el 15 de septiembre de 2014 y notificada el 25 de septiembre de 2014 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce (TPI) en el caso J PE2010-0489, *García Zayas v. Víctor E. Rivera Associates*. Mediante dicho dictamen, el TPI determinó que el despido del Apelante estuvo justificado, a tenor de lo dispuesto por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80), según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. § 185^a, *et seq.*, por lo que desestimó su demanda y ordenó su archivo definitivo.

Por los fundamentos que aquí se exponen, REVOCAMOS dicha Sentencia.

I.

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

El 2 de julio de 2010 el Apelante instó su Querrela en contra de Víctor E. Rivera Associates, Inc. (Rivera Associates o la Apelada), empresa dedicada a la inspección de suelos y servicios relacionados a la construcción en Puerto Rico, al amparo del procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 L.P.R.A. sec. 3118, *et seq.* Adujo que, luego de trabajar para Rivera Associates desde el 1986 en varios puestos tales como ayudante de barrenero, “foreman” y técnico de laboratorio, el 11 de enero de 2010 fue despedido de su puesto de inspector de suelos por una alegada escasez de trabajo. Afirmó que, a pesar de ello, luego de dicha fecha otros empleados de menor edad o antigüedad continuaron efectuando las labores de dicho puesto. Sostuvo que su despido fue injustificado a tenor de la Ley Núm. 80, *supra*, y, que, al estar dentro de la edad protegida, también violentó lo dispuesto por la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. sec. 146, *et seq.* Reclamó un total de \$57,075.32 por concepto de mesada, indemnización por daños emocionales, la reinstalación, “back pay”, y el pago de honorarios de abogado.

El 21 de julio de 2010 la Apelada presentó una Moción Solicitando Conversión del Procedimiento Sumario en Ordinario. En igual fecha presentó su Contestación a

Querella en la que admitió que, desde que el 1987, el Apelante ocupó varias clasificaciones ocupacionales hasta el 30 de noviembre de 2009, su último día de trabajo como inspector de suelo en la Escuela Segunda Unidad El Pino en Villalba (Proyecto de Villalba). Sostuvo que el Sr. García continuó como empleado regular hasta el 7 de diciembre de 2009, pagándosele días feriados y de enfermedad hasta el 10 de enero de 2010. Conforme alegó el patrono, tuvo justa causa para despedir al Apelante pues atravesaba una escasez de trabajo debido a una reducción en el volumen de producción y ganancias que le llevó a despedir un número significativo de sus empleados. Afirmó que, entre los criterios que aplicó para utilizar otros empleados de la misma clasificación ocupacional y asignarlos a los distintos proyectos, consideró la cercanía del proyecto y el uso de vehículo propio. Negó que otros empleados continuasen realizando las labores que efectuaba el Apelante en el Proyecto de Villalba y que contratase allí a algún empleado de menor edad o antigüedad que él. Entre sus defensas afirmativas esbozó que la cuantía de mesada reclamada era exagerada y no correspondía al tiempo trabajado.

El 24 de junio de 2011 el Apelante presentó su Moción Solicitando Autorización para Enmendar la Querella para poder aclarar que la Apelada es una Sociedad Común e incluir sus socios como partes. En su Querella Enmendada de igual fecha el Apelante incluyó como partes al Sr. Víctor E. Rivera Roldán (Sr. Rivera) y su esposa Lydia Rivera Aponte, ambos por sí y en representación de su Sociedad Legal de

Gananciales y el Sr. Víctor E. Rivera Rivera (Sr. Rivera Rivera) y su esposa Rebeca Campos Lago, ambos por sí y en representación de su Sociedad Legal de Gananciales. Posteriormente, Víctor E. Rivera Associates Sociedad, el Sr. Rivera por sí y en representación de la Sociedad Legal de Gananciales compuesta con su esposa y el Sr. Rivera Rivera por sí y en representación de la Sociedad Legal de Gananciales compuesta con su esposa, presentaron su Contestación a Querella Enmendada.¹ Alegaron que la sociedad está únicamente compuesta por el Sr. Rivera y el Sr. Rivera Rivera y que éstos no responden por esta reclamación laboral pues no son el patrono. Además de reiterar su alegaciones previas, afirmaron que Rivera Associates despidió y volvió a contratar al inspector de suelo, Sr. Héctor Berríos, al Proyecto de Villalba pues éste era el más capacitado para efectuar las tareas especializadas que estaban allí pendientes. Asimismo, el 5 de marzo de 2012 la Sra. Lydia Rivera Aponte por sí y en representación de la Sociedad Legal de Gananciales compuesta con su esposo el Sr. Rivera Roldán, presentó su Contestación a Querella Enmendada.

Luego de varios trámites procesales, el 17 de julio de 2012 comenzó la celebración del Juicio en su Fondo. Concluida la presentación del testimonio del Sr. García, el representante legal de la parte Apelada presentó en corte abierta una moción de desestimación (“nonsuit”), al amparo de la Regla 39.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, en

¹ Véase, Apéndice V del Recurso. En su Alegato, Víctor E. Rivera Associates afirmó: “La posición de la parte querellada-apelada sobre dichas controversias se encuentran en los incisos 8 y 9 de la Contestación a Querella Enmendada (Véase Apéndice 5, págs. 33-34)”.

torno a la reclamación de discrimen. Ante ello, el TPI le concedió a la Apelada un término de treinta días para presentar su solicitud por escrito y al Apelante para oponerse a ello y procedió a recibir la prueba en torno a la reclamación de la Ley Núm. 80, *supra*. Rivera Associates presentó el testimonio del Sr. Berríos, inspector de suelo de Rivera Associates; el Sr. Alberto Silva, CPA, (CPA Silva) perito en contabilidad quien fungió como auditor de Rivera Associates y el Ing. Víctor E. Rivera Roldán, dueño de la empresa, quedando inconcluso el contrainterrogatorio del Sr. Rivera.

El 3 de agosto de 2012, la Apelada presentó una Moción de Desestimación en la que reclamó que no se presentó prueba que ubicase al Apelante dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclamó así como se probó que hubo justa causa para el despido y para reinstalar a otros. Mediante Orden emitida el 12 de septiembre de 2012 el TPI dio por sometida sin oposición la solicitud de desestimación y dejó sin efecto el señalamiento pautado para la continuación del juicio. El 26 de septiembre de 2012 el Apelante presentó una Moción de Desistimiento Parcial con Perjuicio y Solicitud de Continuación de Juicio en la que desistió de su causa de acción por discrimen al amparo de la Ley Núm. 100. En aras de continuar con su reclamación bajo la Ley Núm. 80, *supra*, solicitó que se señalara la continuación del juicio.

El 3 de octubre de 2012 la Apelada presentó una Moción en Oposición a Continuación de Juicio y Solicitud de Sentencia en la que adujo que por incumplimientos procesales y sustantivos del Apelante debía desestimarse la

totalidad de la demanda. Mediante Sentencia Parcial y Orden Sobre Continuación de Juicio en su Fondo emitida el 15 de octubre de 2012 y notificada el 19 de octubre de 2012, el TPI acogió el desistimiento voluntario con perjuicio en relación al reclamo bajo la Ley Núm. 100 y dictó Sentencia de conformidad. Expresó que, dado que el peso de la prueba en la acción incoada al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, recaía sobre la Apelada, pospondría considerar el escrito, en cuanto se refería a ésta, hasta concluir el contrainterrogatorio del Sr. Victor E. Rivera Roldan. Mediante Orden emitida el 14 de noviembre de 2012 y notificada el 16 de noviembre de 2012 el TPI señaló nuevamente la continuación del juicio. El 9 de enero de 2013, culminó el Juicio en su Fondo donde concluyó el testimonio del Sr. Rivera. Al finalizar los procedimientos, el TPI le concedió término a las partes para presentar memorandos de derecho.

El 24 de enero de 2013 el Sr. García presentó su Memorando de Derecho. En apretada síntesis, adujo que dado que su despido se debió a razones económicas de la empresa, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, le imponía al patrono la obligación de retener con preferencia a los empleados de mayor antigüedad. Afirmó que el Sr. Rivera admitió que Rivera Associates no siguió ningún protocolo para las cesantías, ni consideró la antigüedad y eficiencia de todos sus empleados al realizarlas. Destacó que no se probó que la posesión de un vehículo de motor fuese una política establecida para los empleados y que, aun en dicho caso, la empresa la violentó pues admitió que les concedió vehículos

de motor a ciertos obreros negándole ese beneficio al Apelante para pretender justificar el no reinstalarle. Adujo que fue demasiado general el testimonio del perito de la Apelada por lo que no se probó que la empresa estuviese atravesando una situación económica tan precaria que justificara las cesantías. Adujo que, aun si se considerase probada esa justificación, el patrono incumplió con la Ley Núm. 80, *supra*, pues no desarrolló un protocolo para diferenciar las funciones de cada puesto ni estableció un mínimo orden de cesantías por antigüedad, ni tampoco a base de la eficiencia de los empleados.

En cambio, el 7 de febrero de 2013, en su Memorando de Derecho la Apelada destacó que las partes estipularon varios hechos, entre ellos el que el despido del Apelante se debió a la escasez de trabajo, según lo confirmaron todos los testigos. Sostuvo que también se estipuló el hecho de la reinstalación del Sr. Berríos pues era éste el empleado más capacitado para laborar en el Proyecto de Villalba. Destacó que el Apelante no presentó prueba de que antes del término de seis meses luego de su cesantía, según lo dispone el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, se contratase arbitrariamente a otros inspectores de suelo. Afirmó que aun cuando, de ordinario, el patrono deberá velar por la preferencia a los empleados cesanteados al contratar personas en labores similares dentro de dicho término, en este caso aplica una excepción pues si bien el Sr. García tenía mayor antigüedad, el Sr. Berríos era el empleado más capacitado para realizar las tareas que se reiniciaron en mayo

de 2010. Afirmó que no tenía la práctica de trasladar empleados entre proyectos por lo que no tenía que tomar en cuenta la antigüedad global sino únicamente la de los empleados del Proyecto de Villalba.

Luego de aquilatar la prueba documental y testifical, y de considerar los memorandos de ambas partes, el 15 de septiembre de 2014 el TPI emite la Sentencia aquí apelada. Consideró como hechos probados que el Sr. García fue asignado al Proyecto de Villalba para inspeccionar el relleno de tierras mientras que el Sr. Berríos fue asignado para la inspección del muro y otras actividades como la preparación de planos para las que el Sr. García admitió que no estaba capacitado. Determinó que ambos inspectores de suelo fueron cesanteados al detenerse dicho proyecto a finales de 2009 pero, al reestablecerse el proyecto cinco meses después el Sr. Berríos se reintegró a continuar las mismas funciones que antes ejercía. Determinó que la Apelada tenía una política de no trasladar empleados entre proyectos sino que un inspector terminaba el proyecto que comenzaba. Determinó que los testimonios presentados confirmaron lo que las partes estipularon, que la razón del despido del Apelante fue la escasez de trabajo ante una reducción en el volumen de producción y ganancias de Rivera Associates por lo que concluyó que la Apelada tenía justa causa para el despido. Aun cuando expresó que generalmente, al tenor del Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, el patrono tiene que darle preferencia a los empleados despedidos si dentro del periodo de seis meses luego de su cesantía surge la necesidad de

emplear personas en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados, siguiendo el orden de antigüedad, indicó que este caso existía una diferencia en la capacidad de los trabajadores comparados. Señaló que aun cuando el Sr. García tenía mayor antigüedad que el Sr. Berríos, quien ocupaba la misma clasificación ocupación de inspector de suelo en el Proyecto de Villalba, resultó probado que el Sr. Berríos era el empleado más capacitado para realizar las tareas que allí se reiniciaron en mayo de 2010. Pronunció que no había prueba específica alguna que antes de 10 de julio de 2010, durante el término de los seis meses dispuesto por el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, surgiesen otros proyectos en los que se hubiese podido ubicar al Apelante. Ante ello, desestimó la totalidad de la acción y ordenó su archivo.

Insatisfecho, el Apelante recurrió ante nos el 27 de octubre de 2014, imputándole al TPI la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA DETERMINANDO QUE EL DESPIDO DEL QUERELLANTE-DEMANDANTE FUE JUSTIFICADO Y NEGARLE SU DERECHO A LA MESADA.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE DESPUÉS DE 24 LARGOS AÑOS DE SERVICIOS COMO OBRERO DEL DEMANDADO A TIEMPO INDETERMINADO, EL OBRERO NO TENÍA EXPECTATIVA DE CONTINUIDAD EN SU EMPLEO Y ERA EMPLEADO POR SERVICIOS O PROYECTOS PARTICULARES POR LO QUE PODÍA SER DESPEDIDO AL TERMINAR EL ÚLTIMO PROYECTO.

TERCER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO APLICAR LA DOCTRINA DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD Y/O “SENIORITY” EN LA CESANTÍA DEL QUERELLANTE CUANDO LA TEORÍA DE LA QUERELLADA

DEMANDADA ES QUE DESPIDIÓ AL QUERELLANTE DEMANDANTE POR ECONOMÍA.

CUARTO ERROR: ERRO EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL APRECIAR LA TOTALIDAD DE LA PRUEBA.

El 14 de noviembre de 2014 el Sr. García presentó una Moción Solicitando Autorización y Orden para Regrabar las Vistas. Mediante Resolución dictada el 18 de noviembre de 2014 autorizamos la transcripción del juicio y dictamos los pronunciamientos pertinentes para ello, indicándole que la parte procedería a preparar la transcripción y luego a estipularla previo a su presentación ante nos mediante moción conjunta, luego de lo cual las partes podrían presentar su alegato y alegato suplementario.

El 26 de noviembre de 2014 la Apelada presentó su Alegato. En igual fecha presentó una Moción de Desestimación ante el incumplimiento del Apelante con lo dispuesto por nuestro Reglamento en torno a la presentación de la Transcripción de la Prueba Oral Estipulada. Mediante Resolución emitida el 10 de diciembre de 2014 declaramos no ha lugar su solicitud.

Luego de numerosas mociones y trámites procesales al respecto, el 16 de julio de 2015 el Sr. García presentó su Moción en Cumplimiento de Orden Sometiendo Transcripción de Juicio Estipulada. Mediante Resolución emitida el 26 de agosto de 2015 tomamos conocimiento de ello por lo que le concedimos término a las partes para presentar alegatos suplementarios. El 27 de octubre de 2015 la Apelada presentó su Moción en Torno a Vencimiento de Término en la que indicó que transcurrido el termino sin que el Apelante

presentara su alegato suplementario debía desestimarse el recurso. Mediante Resolución de 30 de octubre de 2015 declaramos su solicitud no ha lugar.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes y la Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a la luz del Derecho aplicable, resolvemos.

II.

A.

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 DPR 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 una serie de estatutos con el fin de “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 DPR 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 LPRA sec. 185a *et seq.*, 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 DPR 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 DPR 560, 571 (2001).

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

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

.....

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

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

.....

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.” *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*; *Srio del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 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 DPR 586, 598 (2013). Reconocen que pueden “surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantear empleomanía sin que ello necesariamente contravenga las disposiciones de la Ley 80”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 425 (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 el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185c:

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.

Ha expresado nuestro Tribunal Supremo que si bien el Artículo 2(f) de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b (f) reconoce que la situación económica provocada por una baja en sus ganancias puede llevar a un patrono a tomar medidas para limitar sus gastos, tales como disminuir su plantilla laboral, ello no implica que toda merma en las ventas o ganancias se convierte en justa causa para un despido. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 426. Esta disposición se aplicará solo en aquellos casos en los que “la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa”. Deberá ser una “reducción en ventas, ganancias o producción real o prevista... significativa a tal grado como para amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio”. *Íd.*, citando a la 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. Bajo estas modalidades, para justificar el despido 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”.

SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra.

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. Dicha retención está condicionada a que los empleados de mayor antigüedad “cuenta con las destrezas necesarias para realizar las tareas asociadas con el puesto que pasa a ocupar, o que pueda adiestrarse para realizarlas en un tiempo corto y a un costo mínimo”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*; Guía Revisada, pág. 43. En estas reducciones de personal, está proscrito el llamado "bumping", o desplazamiento entre distintas clasificaciones ocupacionales. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra*. El Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, además provee “para que se le otorgue prioridad a los empleados cesanteados para ocupar aquellos puestos que surjan en la empresa durante los próximos seis (6) meses luego de su despido”, siempre que los nuevos puestos “requieran el desempeño de labores

iguales o similares a las ejercitadas por el empleado cesanteado al momento de su despido y se encuentren dentro de la misma clasificación ocupacional”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*. Al reclutar nuevo personal deberán seguirse los mismos criterios de antigüedad que consigna el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra. Íd.*

Al respecto, la Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 30 de junio de 2014, 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 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. Reemplazo

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 *Figuroa Rivera vs. El Telar, supra*, 709; *Opinión de la Procuradora del Trabajo Núm. 15,417* del 18 de enero de 2006.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Guía Revisada de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 30 de junio de 2014, págs. 52-53.

Al computar la antigüedad de la persona trabajadora, se considerará la totalidad del tiempo que ha trabajado para la empresa, independientemente del movimiento del empleado en distintas clasificaciones ocupacionales. Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, op.cit., pág. 54, 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 LPRA 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 LPRA 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(a) 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 LPR Ap. VI. 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 LPR Ap. VI. En casos de Ley Núm. 80, *supra*, 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”. *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.

Para prevalecer el patrono deberá probar mediante la preponderancia de la prueba los hechos que constituyen alguna de las fundamentos para eximirle de responsabilidad a tenor de lo dispuesto en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185k(a). *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 429. El patrono deberá establecer un nexo causal entre la razón aducida a tenor de dicho artículo y el despido, por lo que “[e]s a la empresa que le incumbe, por mandato de ley, demostrar que por esas circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados”. *Íd.* Es el patrono quien, “en todo momento” deberá probar la justa causa que tuvo para el despido. *Íd.*

La Ley Núm. 80 establece en su Art. 1(a) y (b) las sumas que constituyen la mesada, que comprende una compensación por meses de sueldo y una indemnización progresiva adicional. 29 LPRA sec. 185a. Su monto se determina a base del tiempo que la persona empleada trabajó para el patrono. Así, y en lo aquí pertinente, a una persona que haya rendido quince (15) años o más de servicio le corresponde una indemnización equivalente a seis (6) meses de sueldo más una indemnización progresiva adicional

equivalente a tres (3) semanas por cada año de servicio. 29 LPRC sec. 185a.

B.

Mediante la Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, 32 L.P.R.A. sec. 3114, *et seq.*, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Reclamaciones Laborales (Ley Núm. 402), la Asamblea Legislativa de Puerto Rico declaró que “permitir el cobro de honorarios de abogado a los trabajadores o empleados que se ven en la necesidad de reclamar contra sus patronos, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo, equivale a permitir que se reduzca el valor de su trabajo en la cantidad que paguen a sus abogados”. 32 LPRC sec. 3114. Incluso, declara nulos y contrarios al orden público aquellos contratos o acuerdos en los que la persona trabajadora o empleada se obliga directa o indirectamente a pagar honorarios a sus abogados en casos de reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra sus patronos bajo la legislación laboral de Puerto Rico o bajo la legislación laboral del Congreso de Estados Unidos aplicable a Puerto Rico, o al amparo de un convenio de naturaleza individual o colectivo. 32 LPRC sec. 3117. Cónsono con ello, “ante una reclamación laboral en la cual el abogado representa al obrero perjudicado, el tribunal fijará los honorarios profesionales para que el patrono los pague”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299, 339 (2011). Así lo dispone el Artículo 2 del estatuto, que en su parte pertinente lee:

En todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos. Cuando se dicte sentencia a favor del patrono querellado no se condenará al trabajador o empleado querellante al pago de honorarios de abogado; Disponiéndose, que para los efectos de las secs. 3114 a 3117 de este título la palabra "patrono" incluirá a las autoridades y corporaciones públicas del Gobierno Estadual y/o sus representantes. 32 LPRA sec. 3115.

Al imponer el pago de estos honorarios el tribunal deberá considerar los siguientes factores: (1) que un empleado haga una reclamación a su patrono (2) que la reclamación surja al amparo de legislación laboral; (3) que quien lo emplea sea un patrono, como lo define la Ley Núm. 402, y (4) que prevalezca en su reclamación. *C.O.P.R. v. S.P.U., supra, n.33; Ortiz v. Mun. de Lajas*, 153 D.P.R. 744, 751 (2001). Sin embargo, la Ley Núm. 402, *supra*, no fija criterio alguno que guíe a los tribunales al momento de pautar los honorarios que deberá pagar el patrono. *C.O.P.R. v. S.P.U., supra*.

Antes de ser enmendada en el 2005, la Ley Núm. 80, disponía expresamente que, al fijar el tribunal que un despido había ocurrido sin justa causa le ordenaría al patrono a depositar una suma no menor del 15% total de la compensación concedida al trabajador, por concepto de honorarios de abogado. *C.O.P.R. v. S.P.U., supra*. La referida enmienda de 2005, alteró la redacción del artículo de modo tal que no contiene mención de algún porcentaje específico para el pago de honorarios, disponiendo en su lugar que, en

caso de ser injustificado el despido, "el patrono demandado [deberá] deposit[ar] en la secretaría del tribunal ... una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del por ciento del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor". 29 L.P.R.A. sec. 185(k)(b)". *Íd.* En *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011), el Tribunal Supremo aclaró que dicha omisión se debió a un error en la impresión del texto, por lo que "el inciso (b) del Art. 11 de la Ley Núm. 80, *supra*, se debe leer con el quince por ciento (15%) añadido", hasta que la Asamblea Legislativa disponga lo contrario. *Íd.*, pág. 296. Así pues, se determinó mantener la norma previamente dispuesta por la Ley Núm. 80, *supra*, de que la cuantía de honorarios de abogado no sería de menos del quince por ciento (15%) del total de la compensación del trabajador o cien dólares, la que sea mayor. *C.O.P.R. v. S.P.U., supra*.

Ahora bien, aun cuando la política pública es fomentar que los empleados agraviados puedan vindicar sus derechos ello no significa que debe perderse de perspectiva que se trata de casos complejos y costosos, por los que los abogados deben ser justamente compensados. *C.O.P.R. v. S.P.U., supra*, pág. 340, n.34; *Lopez Vicil v. ITT Intermedia*, 143 D.P.R. 574, 577 (1997). En casos en los que el abogado o la abogada estime que "el esfuerzo realizado, el impacto o resultado excepcional del caso, o el haber enfrentado una defensa hostil justifican el recibir una cuantía mayor en concepto de honorarios", podrá solicitar la anuencia del tribunal para cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas. *C.O.P.R. v.*

S.P.U., supra. Tendrá la obligación de presentar un memorando juramentado en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa que habrá de cobrar por hora. *Íd.* La persona del juzgador tendrá jurisdicción para modificar la cuantía de honorarios a concederse a base de dicho memorando, “pero siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma”. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., supra,* pág. 584.

C.

Dispone la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, que “[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos”. Comúnmente, los foros apelativos no hemos de intervenir, ni alterar, innecesariamente, las determinaciones de hecho formuladas por el tribunal de primera instancia a base de su apreciación de la prueba presentada en el juicio. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones,* 176 DPR 31, 65 (2009). No debemos “descartar y sustituir las determinaciones tajantes y ponderadas del foro de instancia” por nuestra propia apreciación, a base del expediente del caso. *Íd.,* págs. 65-66.

Sabido es que, salvo que exista un error manifiesto, prejuicio, parcialidad o pasión, no intervendremos con dichas determinaciones. *Muñiz Noriega v. Muñoz Bonet,* 177 DPR 967, 987 (2010). Mediante esta norma de deferencia, se impone respeto a la evaluación que hace el tribunal de

instancia al aquilatar la credibilidad de un testigo pues es dicho foro quien está en mejor posición para hacerlo. *Íd.* Los foros apelativos sólo tenemos ante nuestra consideración expedientes “mudos e inexpressivos”. *Íd.* Es el foro primario quien tiene la oportunidad de escuchar a los testigos mientras declaran y así puede apreciar su “demeanor”. *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006). Dicho foro adjudicará los conflictos de prueba. *S. L. G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009).

Ahora bien, esta norma no es absoluta pues procederá nuestra intervención con dicha valoración si una evaluación de la totalidad de la prueba testifical nos provoca tal insatisfacción o intranquilidad de conciencia que perturbe nuestro sentido básico de justicia. *Íd.* La parte apelante que interese su revocación es quien tiene la carga, no solo de señalar, sino de demostrar el fundamento para ello. *Íd.* Quien cuestione la determinación de hechos realizada es quien debe señalar el error manifiesto o fundamentar que existió pasión, prejuicio o parcialidad. *Íd.* Asimismo, intervendremos cuando la apreciación de la prueba realizada por el foro primario no concuerda con la realidad fáctica o es inherentemente imposible o increíble. *Pueblo v. Irizarry*, 156 D.P.R. 780, 789 (2002). Además, será meritoria nuestra intervención en casos en que la apreciación de la prueba del foro de primera instancia no represente “el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba”. *Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch*, 176 DPR 951, 974 (2009); *Cárdenas Maxán v. Rodríguez*, 125 DPR 702, 714 (1990). Abusará de su

discreción el foro primario si, al apreciar la prueba, infundadamente le asigna gran valor a un hecho irrelevante e inmaterial, y basa su determinación exclusivamente en éste; o si injustificadamente pasa por alto un hecho material significativo que no debió ignorar; o si, aun considerando todos los hechos materiales y descartando todos los irrelevantes, los sopesa y calibra de forma liviana. *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321-322 (2005).

Los tribunales revisores estamos en igual posición que el tribunal de primera instancia al evaluar la prueba documental. *Ortiz, et al. v. S.L.G. Meaux*, 156 DPR 488, 495 (2002).

III.

En su recurso ante nos, el Apelante alega que las declaraciones vagas e imprecisas del CPA Silva fueron insuficientes para probar que la situación económica de la Apelada era tan precaria que se justificaban los despidos. Subraya que la alegada situación económica se resolvió rápidamente pues surgieron nuevos proyectos y se reactivaron otros por lo que al poco tiempo se reclutaron de vuelta a los empleados cesanteados, excepto a él. Según el Sr. García, de cualquier modo, la Apelada no justificó el despido pues no probó que siguió el orden de cesantías que establece la Ley Núm. 80, *supra*. Plantea que Rivera Associates no demostró que sus proyectos u oficinas operaran de forma separada sino lo contrario, que todos los empleados trabajaban indistintamente en los proyectos así como no probó que existió un plan o protocolo organizado para las

cesantías basado en la antigüedad y eficiencia de los empleados. Alega que la Apelada tampoco estableció que era una política debidamente establecida requerirle que los empleados tuviesen vehículo de motor, y que, de haber existido, el propio patrono lo violentó al concederle automóviles a otros obreros reclutados de vuelta con menos antigüedad e igual eficiencia que el Apelante, negándole ese beneficio a éste a modo de pretender justificar el no reinstalarle en su puesto de inspector de suelos.

Por su parte, la Apelada insiste en que el despido estuvo justificado pues se probó que se debió a la situación económica de la empresa pues hubo escasez de trabajo. Sostuvo que el CPA Silva y el Sr. Rivera, así como los documentos presentados, demostraron que hubo una disminución significativa de ingresos que ameritó que se cesantearan a varios empleados, incluyendo al Sr. García. Afirma que aun cuando los trabajadores comparados en este caso, el Sr. García y el Sr. Berríos, ocupaban la misma clasificación ocupacional, el Sr. Berríos era el más capacitado para las tareas que se reiniciaron en el Proyecto de Villalba en mayo de 2010 por lo que el patrono no violentó lo dispuesto por la Ley Núm. 80, *supra*, sobre el orden de las cesantías. Destaca que la prueba refleja que no había una práctica de trasladar empleados entre proyectos por lo que no tenía la obligación de tomar en cuenta la antigüedad global sino sólo dentro de los inspectores de suelo del Proyecto de Villalba y que, en todo caso, el criterio que prevaleció fue la eficiencia. En cuanto al segundo error afirma que es

improcedente de su faz pues no cabe hablar de expectativa de continuidad al ser una situación en la que el patrono simplemente no tenía trabajo, ni al cesantearlo ni cuando luego reinstaló al Sr. Berríos para un trabajo para el cual el Sr. García no estaba capacitado. En cuanto al cuarto error, indicó que, el Apelante no fundamentó en su argumentación su alegación de que el TPI erró al apreciar la prueba.

Ya que el Apelante cuestiona las conclusiones del TPI luego de la celebración del Juicio en su Fondo, entendemos prudente reseñar los aspectos más relevantes de la prueba vertida en corte abierta. Como surge de la Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, el 12 de julio de 2012, el primer testigo fue el Apelante. Declaró que trabajó para Víctor E. Rivera Associates desde el 1986 hasta su despido el 11 de enero de 2010.² Declaró que completó estudios de Escuela Superior y fundió para la Apelada como ayudante de barrenero, “Foreman”, barrenero, técnico de laboratorio, e inspector de proyecto, puesto que ocupaba al ser cesanteadó.³ Expresó que como inspector de suelo, recibía el plano en la oficina y se iba al “field” a reunirse con el ingeniero del proyecto para organizar el patrón de trabajo de los empleados que tenía a su cargo, a tenor de las especificaciones de dicho plano.⁴ Sobre la asignación de proyectos adujo que, entregaba en la oficina un informe sobre cada proyecto al finalizarlo y allí le informaban de la reunión para irse al próximo proyecto.⁵ Declaró que, al momento de su despido, había

² Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 16-19.

³ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 20-26.

⁴ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 26-27.

⁵ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 28.

varios inspectores de suelo con iguales funciones, entre ellos algunos que tenían menos antigüedad que él como el Sr. Carlos Castro, el Sr. Eduardo Vicent, el Sr. Hiram Serrano y el Sr. Héctor Berríos.⁶

Afirmó que entendió que fue sustituido pues su equipo y su vehículo se lo dieron al Sr. Berríos. Expresó que la razón que le dieron para despedirlo el 12 de enero de 2010 fue la falta de trabajo aunque pensó que la razón real era que deseaban personal más joven.⁷ Relató que al concluir su proyecto lo enviaron como si fuese a tomar vacaciones y lo “dejaron fuera”. Afirmó que no fue contratado para trabajar por proyecto sino que trabajaba para la empresa de forma corrida pues tan pronto surgía un nuevo proyecto lo enviaban.⁸

Al ser conainterrogado, negó que en su caso hubiese una cesantía temporera cada vez que acababa un proyecto.⁹ Admitió que lo llamaron para indicarle que devolviese el vehículo a la oficina y que su último proyecto, el Proyecto de Villalba se paralizó en noviembre de 2009.¹⁰ Indicó que si quedaba suspendido temporeramente, al ser un empleado de gran antigüedad era reubicado a la oficina como técnico de laboratorios.¹¹ Reconoció que otros inspectores de suelo fueron cesanteados pero señaló que no creía que las cesantías fuesen por escasez de trabajo.¹² Dijo que, al cesar el proyecto, se fue de vacaciones de Navidad y se le pagaron días de

⁶ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 30 y 31.

⁷ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 34-35.

⁸ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 36 y 37.

⁹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 40.

¹⁰ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 47-48.

¹¹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 49.

¹² Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 51-52.

enfermedad, y le dijeron que se reportara a trabajar en enero.¹³

Expresó que en el Proyecto de Villalba, mientras él estaba asignado al movimiento de tierras, el Sr. Berríos estaba asignado a trabajar en un muro, pero el proyecto se paralizó por decisión del gobierno.¹⁴ Aun cuando afirmó que podía hacer el trabajo del muro que desempeñó el Sr. Berríos, admitió que no está capacitado al igual que éste para hacer planos.¹⁵ Indicó que no siempre que se le asignaba un proyecto lo terminaba pues a veces el proyecto se detenía y lo cambiaban de proyecto.¹⁶ Indicó que cuando le solicitaron la devolución del vehículo habló con el Sr. Rivera quien le dijo que no había trabajo para él.¹⁷ Afirmó que luego de ser cesanteado llamó varias veces a la empresa pero le indicaron que no había trabajo.¹⁸

Se leyó su deposición en la que admitió que era posible que hubiese una escasez de trabajo pues a veces lo enviaban a su casa luego de medio día de trabajo y ya que para diciembre de 2009 había otros inspectores de suelo suspendidos.¹⁹ Afirmó que en los años que trabajó en la empresa siempre que terminaba un proyecto regresaba al laboratorio o le indicaban cuál sería su próximo proyecto.²⁰ Al entregar el vehículo el Sr. Rivera le dijo que no había trabajo, y prometió llamarlo si aparecía algo, sin hacerle señalamiento

¹³ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 55.

¹⁴ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 60 y 62.

¹⁵ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 65-67.

¹⁶ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 69-70.

¹⁷ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 71.

¹⁸ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 76.

¹⁹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 100-102.

²⁰ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 113.

alguno sobre sus funciones o conocimientos.²¹ A preguntas del Juez indicó que su contrato con la empresa fue verbal.²² Reiteró que los proyectos eran corridos tan pronto terminaba uno, entregaba los informes e iba al otro y que si los planos no estaban listos para el proyecto se quedaba en el laboratorio.²³

El segundo testigo fue el Sr. Berríos, quien funge como inspector y técnico de estudio de suelo en la empresa y posee, según expresó, dos grados asociados en ingeniería civil: un grado asociado en delineación y otro en construcción. Enunció que realiza delineación, instrumentación, y otras funciones pero lo más que hace es inspección en los proyectos de movimientos de tierra.²⁴ Expresó que el último proyecto que compartió con el Sr. García fue el Proyecto de Villalba en el que trabajaron hasta diciembre de 2009.²⁵ Expresó que en dicho proyecto, mientras el Sr. García trabajaba en el área de movimiento de tierra y estudio de obras, él se dedicaba a inspeccionar la construcción de un muro por lo que no tenían las mismas funciones.²⁶ Afirmó que estuvo suspendido aproximadamente entre seis meses y un año, pero que la segunda fase del proyecto comenzó en mayo de 2010 y continuó allí sus funciones en el muro.²⁷ Expresó que, al suspenderle, se le solicitó la devolución del

²¹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 115-116.

²² Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 126.

²³ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 127-128.

²⁴ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 138.

²⁵ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 139-140.

²⁶ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 147.

²⁷ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 148-151.

vehículo y los equipos.²⁸ Dijo que luego la empresa lo llamó para que continuara trabajando.²⁹

Al ser contrainterrogado, afirmó que comenzó a trabajar para la empresa hace casi siete años y admitió que no recordaba si existía una descripción de su puesto.³⁰ Explicó que luego de paralizarse el Proyecto en Villalba en diciembre de 2009, lo reinstalaron en mayo de 2010 pero lo que se terminó del proyecto fue el área del muro para diciembre de 2010 o enero de 2011.³¹ Admitió que había ido a proyectos como inspector general y que había hecho las mismas funciones que el Sr. García y que luego de terminar el Proyecto de Villalba no lo suspendieron.³² Afirmó que desde el 2010 tenía asignado un vehículo de la empresa.³³

El tercer testigo fue el CPA José Alberto Silva Rivera, quien fue cualificado como perito en contabilidad y fungió como auditor externo de la empresa.³⁴ Declaró que el Exhibit C, compuesto de tres estados financieros de la empresa de los años 2006-2007, 2007-2008 y 2008-2009, refleja una disminución significativa en la partida de ingresos que es la facturación de la empresa como resultado de los contratos que tenía con sus clientes.³⁵ Expresó que en el 2007 la partida de "Services Revenue" fue de \$2,696, 126, y en el 2008 de \$2,548,536 por lo que se empieza a ver la disminución de ingresos hasta que de 2008 a 2009 fue de \$1,748,000 por lo que hubo una disminución significativa de

²⁸ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 153.

²⁹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 160.

³⁰ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 164, 169.

³¹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 183-188.

³² Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 189-190.

³³ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 194.

³⁴ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 212-213.

³⁵ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 215-216.

casi un millón de dólares de ingresos. Afirmó que ello llevó a que el Sr. Rivera reestructurara puestos, salarios y servicios profesionales para disminuir los gastos.³⁶ Explicó que los “General and Administrative Expenses” fueron en el 2007 de \$2,477,000, en el 2008 de \$2,302,811 y en el 2009, de \$1,748,059 por lo que se reestructuraron los costos para continuar operando.³⁷ Expresó que los ingresos netos de la empresa fueron en el 2007 de \$121,608, en el 2008 de \$149,075 y en el 2009 hubo una pérdida de \$13,213 por lo que hubo una disminución consistente de costos, beneficios e ingresos.³⁸ Expresó que el Exhibit D, las planillas de contribución del 2005 al 2009 reflejan ese mismo patrón.³⁹

Al ser contrainterrogado admitió que de los documentos no podría precisarse si luego del 2009 hubo recuperación económica en la empresa y admitió que para el 2010 la empresa tuvo una pequeña ganancia y que, en comparación con el 2009, hubo una recuperación.⁴⁰ Expresó que la disminución y la falta de trabajo produjo la disminución en los ingresos. Admitió que nunca vio ningún documento escrito sobre la reestructuración económica de la empresa ni algún protocolo del que surgiese el orden en que se realizarían los despidos.⁴¹

El cuarto testigo fue el Sr. Rivera, ingeniero civil geotécnico y dueño de Víctor E. Rivera & Asociados, oficina que opera bajo ese nombre desde el 1987, en la que, según indicó, su hijo, el Sr. Rivera Rivera, tiene una participación

³⁶ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 220-222.

³⁷ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 223-224.

³⁸ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 225.

³⁹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 226-227.

⁴⁰ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 229-231.

⁴¹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 236.

mínima desde el 2008. Expresó que la empresa es una de ingenieros consultores y se dedica a realizar evaluaciones de suelo en lugares donde se proponen realizar obras de construcción, para clientes y desarrolladores privados y, en menor proporción el gobierno y los municipios.⁴² Expresó que para finales de 2009 tenía 49 empleados pero ya para diciembre 31, luego de completar el programa de suspensiones temporeras en virtud de la reestructuración de la oficina terminó con 30 empleados, y de esos solo los inspectores de campo y una brigada retuvo el horario regular de trabajo pues todos los demás empleados, sus cuatro ingenieros y él, la administradora, secretaria, el delineante y los técnicos de laboratorio tenían un horario reducido de 32 horas.⁴³

Relató que la paralización del Proyecto de Villalba surgió por decisión de su dueño, la Autoridad de Edificios Públicos de Puerto Rico.⁴⁴ Explicó que en ese proyecto había actividades simultáneas y que el Sr. Hernán Torres comenzó a cargo de la operación del relleno de terreno y luego el Sr. García le sustituyó hasta que el proyecto se detuvo. Explicó que el Sr. Berríos estaba asignado a la construcción del muro reforzado y que había una tercera actividad que era la construcción de un muro segmentado de tierra reforzada por lo que hubo, en un momento dado, tres inspectores asignados al proyecto.⁴⁵ Expresó que esperaba continuar el proyecto en el que fungió como consultor y asesor, y recomendó que al

⁴² Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 247-249.

⁴³ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 249-250.

⁴⁴ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 256.

⁴⁵ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 257.

menos tres de las actividades en progreso se terminaran siendo la más importante el muro, a la que estaba asignado el Sr. Berríos.⁴⁶ Afirmó que fue decisión del dueño continuar solo con la construcción del muro de clavo y que para la segunda semana de mayo comenzó la inspección para su culminación por lo que llamó como inspector al Sr. Berríos.⁴⁷ Afirmó que su política es agotar todos los recursos para que el inspector termine el proyecto que comienza, aunque admite que hay excepciones.⁴⁸ Afirmó que para la preparación del plano para la segunda parte del proyecto la labor del Sr. Berríos fue fundamental, dada su preparación como delineante y técnico de ingeniería civil y su conocimiento del programa de computadoras AutoCAD y la instrumentación de agrimensura.⁴⁹ Afirmó que el Sr. García no tenía preparación en computadoras ni en la instrumentación para levantar datos de campo, por lo que no podía asignarle el desempeño de dichas labores.⁵⁰

Expresó el Sr. Rivera que, ante la escasez de trabajo redujo la empleomanía, decisión que tomó a mediados del 2008 cuando comenzó a sentir los azotes de la recesión económica por lo que en la medida que el trabajo dejaba de existir iba suspendiendo temporariamente al personal, esperando poder llamarlos nuevamente en el futuro, así como redujo el gasto de la nómina restante, y el gasto de combustible por los vehículos que tenía.⁵¹ Afirmó que en el Proyecto de Villalba estaban como inspectores el Sr. Berríos,

⁴⁶ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 258-259.

⁴⁷ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 259-260.

⁴⁸ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 260.

⁴⁹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 262-264.

⁵⁰ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 270.

⁵¹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 274-276.

el Sr. García y el Sr. Rodríguez. Expresó que desde diciembre tuvo al Sr. García un par de semanas en la oficina, pagándole horas parciales sin trabajo y luego le liquidó sus vacaciones regulares y sus días por enfermedad y lo envió indicándole que “estaba eh, liberalizado por el momento hasta que hubiera trabajo porque yo no tenía donde ponerlo”.⁵² Afirmó que la única comunicación posterior que tuvo con el Sr. García fue cuando éste vino a recoger pertenencias que había dejado en el vehículo de la compañía pues era la política de la empresa que una vez el empleado era suspendido entregase el vehículo hasta que regresara.⁵³

En su Contrainterrogatorio admitió que la empresa nunca ha tenido un Reglamento de Personal escrito ni tampoco descripciones escritas de los puestos.⁵⁴ Admitió que forma parte del expediente personal del Sr. García un documento enviado al Departamento del Trabajo firmado por el CPA Silva a nombre de Rivera Associates el 24 de febrero de 2010 en el que se indica que la razón del desempleo es que no hay proyecto.⁵⁵ Reiteró que no contrató al Sr. García porque no tenía la capacidad para hacer el Proyecto de Villalba pero admitió que dicho documento no reflejaba que la capacidad se tomase en consideración.⁵⁶ Afirmó que, al momento de cesantear al Sr. García éste podía haber sido la persona más capaz del mundo y eso no hubiese alterado el hecho de que no tenía donde acomodarlo pues no tenía proyecto.⁵⁷ Afirmó que utilizaba la misma vara al asignar al Sr. García y los

⁵² Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 278-279.

⁵³ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 280.

⁵⁴ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 283.

⁵⁵ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 292-293.

⁵⁶ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 294, 298.

⁵⁷ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 299.

demás inspectores.⁵⁸ Sostuvo que una vez comenzaban a trabajar los inspectores y se les asignaba un proyecto, no se les cambiaba.⁵⁹

Mencionó que al igual que suspendió al Sr. García suspendió al otros inspectores como el Sr. Edwin Álvarez y el Sr. Wilfredo Costa Echevarría pero ambos luego regresaron a sus empleos.⁶⁰ Explicó que hubo inspectores, como el Sr. Eduardo Vicent y el Sr. Hiram Serrano, no fueron suspendidos mientras que otros inspectores como el Sr. Carlos Castro, estuvieron suspendidos y regresaron a sus trabajos.⁶¹ Admitió que el Sr. Carlos Castro, el Sr. Rodríguez y el Sr. Berríos, llevaban menos tiempo en la empresa pero fueron reclutados nuevamente sin que llamaran para ello al Sr. García.⁶² Admitió que durante la deposición expresó que reclutó a ciertas personas de vuelta quienes tenían vehículo propio.⁶³ Asimismo, admitió que en la deposición afirmó que al realizar las cesantías por economía no hizo un protocolo ni un programa por escrito sino que “[s]egún cesara el trabajo así fueron saliendo”.⁶⁴

Afirmó que, en su deposición, reconoció que para agosto de 2010 ya la empresa tenía contratos para nuevos proyectos: dos en Salinas, uno en Yabucoa, Barceloneta, Lajas, Cabo Rojo, Mayagüez y Hormigueros.⁶⁵ Admitió que asignó al Sr. Rodríguez, quien tenía vehículo propio, al proyecto nuevo de Yabucoa, así como al Sr. Carlos Castro le asignó el nuevo

⁵⁸ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 312.

⁵⁹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 343.

⁶⁰ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 330.

⁶¹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 332-334.

⁶² Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 352-353.

⁶³ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 359.

⁶⁴ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 366.

⁶⁵ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 367-368.

proyecto en Cabo Rojo.⁶⁶ Aun cuando destacó que no tienen la misma capacidad para ciertas cosas pues el Sr. Rodríguez es graduado de la universidad, reconoció que el Sr. García tiene la misma capacidad que éste para la inspección de suelos, así como la misma capacidad para ello que el Sr. Carlos Castro.⁶⁷

En el redirecto, explicó que para la reinstalación tomó en cuenta varios factores, entre ellos la proximidad de la residencia del inspector a ser reclutado al proyecto donde sería asignado pues se asignaron a inspectores que vivían cerca de los proyectos, como fue el caso del Sr. Berríos que reside en Villalba.⁶⁸ Afirmó que también consideró si los proyectos tenían alguna demanda especial, como ocurrió con el Sr. Berríos y el antes mencionado Proyecto de Villalba que requería una inspección especializada para la construcción de un muro de retención utilizando la tecnología de clavos.⁶⁹ No negó que también consideró si el empleado poseía un vehículo pues era más beneficioso para la compañía pero admitió que, al ser depuesto expresó que los factores para seleccionar al inspector para un proyecto eran la disponibilidad, el factor económico, la experiencia, y la capacidad.⁷⁰

Declaró que como reflejó el Exhibit F, en documentos de la Rivera Associates a sus empleados de fecha de 16 de octubre de 2008, 8 de septiembre de 2009 y de diciembre de 2009, el Exhibit G, se les informó de la situación económica que enfrentaba la industria y la empresa a modo de crear

⁶⁶ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 369.

⁶⁷ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 371-372.

⁶⁸ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 381.

⁶⁹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 383.

⁷⁰ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 384.

conciencia dentro del grupo de trabajo de la oficina sobre la escasez de trabajo y de liquidez.⁷¹ Afirmó que el uso y costumbre era que el inspector de suelo terminara el proyecto que comenzara.⁷²

A preguntas del Juez admitió que les proveyó vehículo a tres de los empleados cesanteados que volvió a emplear: al Sr. Carlos Castro, al Sr. Berríos y al Sr. Edwin Álvarez. Declaró que, según refleja el Exhibit J, entre el 2005 al 2009 el Sr. García trabajó en cinco proyectos para la empresa.⁷³ Afirmó que las cartas fueron a modo de preparar o advertir respecto al proceso de cesantías pero admitió que ninguna de ellas les informó a los empleados que sería necesario poseer un vehículo, ni de ningún otro requerimiento para la retención del empleo ni tampoco se les explicó el proceso.⁷⁴

En atención a la normativa aplicable, procedemos a atender los méritos del recurso. Ante su íntima relación entre sí, discutiremos los señalamientos de error del Apelante, de forma conjunta. En resumidas cuentas, todos giran en torno al planteamiento de que erró el TPI al justipreciar la prueba que se le presentó en el Juicio pues no debió desestimar la demanda. Entendemos procedente resaltar que ambas partes aducen que, en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio arribaron a las siguientes estipulaciones:

1. Carta de despido;
2. Que el querellante fue despedido el 11 de enero de 2010;
3. Que la razón del despido del Querellante fue escasez de trabajo debido a una reducción en el volumen de producción y ganancias, o sea, por economía;

⁷¹ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 386-390.

⁷² Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 396.

⁷³ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, pág. 398.

⁷⁴ Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, págs. 401-403.

4. Cuando el querellante fue despedido ocupaba el puesto de inspector de suelo;
5. Que el querellante nació el 3 de junio de 1966, por lo que al momento de su despido tenía 44 años de edad.
6. Que la edad protegida por la ley Federal y estatal para discrimen por edad es a personas mayores de 40 años, por lo que el querellante al momento de su despido pertenecía al grupo protegido.
7. Que el último proyecto donde el querellante se presentaba como empleado de la querellada y rendía su trabajo fue el de la Escuela del Pino en Villalba, junto con el Sr. Héctor Berríos.
8. Que el patrono querellado reinstaló al Sr. Héctor Berríos, inspector de suelo, quien tenía menos edad y menos tiempo en la compañía que el querellante.

Vemos pues que, las partes estipularon el hecho básico de que el Sr. García fue despedido. Particularmente, estipularon que ello se debió a la situación económica de la empresa. En el Juicio en su Fondo, Rivera Associates presentó el testimonio del CPA Silva quien declaró, a base de documentos que así lo reflejaban, que hubo una merma significativa en las ganancias de la empresa entre el 2007 y el 2009. El Apelante no refutó de forma alguna dicha prueba. El Sr. Rivera también declaró sobre la falta de liquidez que experimentó su negocio y que fue a raíz de tomó medidas al respecto como las cesantías y la reducción de la jornada laboral. Consideramos que la parte Apelada acreditó que las cesantías que efectuó fueron motivadas por su necesidad de reducir los costos en aras de continuar sus operaciones.

Ahora bien, aun cuando el patrono estableció que su empresa atravesaba una situación económica que justificaba tomar medidas para su manejo, tales como la reducción de su empleomanía, la Ley Núm. 80, *supra*, le imponía la obligación de realizar los despidos según el orden de retención de los empleados, conforme lo dispone el Artículo 3 del estatuto.

Resultó probado que el Sr. García fue contratado, a tiempo indeterminado, por Rivera Associates en el 1987 y que luego de ocupar varias clasificaciones ocupacionales, al momento de su despido en el 2010 ocupaba el puesto de inspector de suelos. A razón de ello, la Apelada estaba obligada a demostrar que el Apelante no tenía mayor antigüedad que el resto de los inspectores que, a enero de 2010, la empresa retuvo en sus puestos.

Como refleja su Alegato ante nos, el patrono reduce su análisis de la antigüedad del Sr. García a compararlo con el Sr. Berríos. En apoyo de su pretensión, cita que la Ley Núm. 80 dispone que si una empresa no tiene la práctica de trasladar empleados entre sus oficinas computará la antigüedad tomando en cuenta solo los empleados de la oficina en la que hará la reducción de personal. A dichos efectos, reitera que su política era no trasladar a los empleados entre proyectos sino que una vez asignado a un proyecto el empleado, en este caso, el inspector de suelos, permanecía en él hasta culminarlo. En primer lugar, la existencia de tal política en la empresa no quedó evidenciada en documento alguno pues se admitió que no existen descripciones escritas de los puestos ni existe un Reglamento de Personal. En segundo lugar, el propio Sr. Rivera admitió que dicha política fuese absoluta.

De cualquier modo, la Ley Núm. 80, *supra*, expresamente indica que estos incisos aplican a empresas que tienen varias oficinas o sucursales. En esta coyuntura conviene recordar que mediante la Ley Núm. 95 de 30 de julio

de 2007 se enmendó el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, para aclarar la definición del término “establecimiento”, según en ella se utiliza. En el contexto de aclarar lo que implica el cierre operaciones en empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, se expresó que dicho término “se refiere indistintamente a la oficina, fábrica, sucursal o planta de la empresa en la que cesarán total, temporera o parcialmente las operaciones y no a la totalidad el negocio o de otras operaciones que pueda tener la empresa en Puerto Rico”. Exposición de Motivos, Ley Núm. 95. Ante ello, se considera como un establecimiento cada oficina o sucursal. Asimismo, mediante la Ley Núm. 146 de 18 de julio de 1986, se enmendó el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, para añadirle dos incisos y aclarar el proceso de orden de retención de empleados por antigüedad en empresas con más de una oficina o sucursal. La enmienda tuvo el propósito de limitar las circunstancias en las que un empleado de una empresa con varios establecimientos en la Isla se verá afectado por reducciones en el personal en otros establecimientos de la empresa con las que el empleado no haya tenido relación alguna, sin dejar de proteger el derecho de retención preferente por antigüedad de empleados que laboran en empresas en las que los vínculos empresariales de los distintos establecimientos son estrechos. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, supra*, pág. 603.

Aclarado ello, nos parece que la postura de la Apelada se enmarca en una aplicación equivocada de lo que dispone el inciso (b) del Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*. Dicha

disposición aplica a empresas que tienen varias oficinas, fábricas o sucursales, unidades que operan de forma sustancialmente independiente. En el caso de epígrafe la prueba refleja que Rivera Associates solo tiene una oficina y que los empleados, como lo fue el Sr. García trabajan para la empresa misma, no para los dueños de los proyectos, quienes contratan los servicios de la empresa que luego asigna los ingenieros e inspectores de suelo que realizaran las labores correspondientes. El hecho de que existiese la referida política de no traslado, no implica que el patrono solo tuviese que considerar la antigüedad y capacidad de los otros dos inspectores de suelo que trabajaron con el Sr. García en el proyecto de Villalba. La antigüedad que le correspondía considerar a la Apelada era la que ostentaba el Sr. García en comparación con el resto de los empleados que ocupaban el puesto de inspector de suelos, independientemente del proyecto al que estuviesen asignados.

Rivera Associates no demostró que hubiese formulado un plan para realizar las cesantías, de modo ordenado y a tenor del principio de antigüedad. El Sr. Rivera admitió que no tenía ningún protocolo escrito para la realización de las cesantías, sino que fue cesanteando los empleados a medida que culminaban los proyectos. Si bien la situación económica le permitía a la Apelada ejercer sus prerrogativas gerenciales y reducir su plantilla de empleados, no le relevaba de hacerlo conforme el principio de antigüedad dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*. El patrono debía identificar el grupo total de empleados, en este caso, los inspectores de suelo, y dentro de

ese grupo calcular la antigüedad acumulada de uno, a partir del momento que comenzó a trabajar para la empresa. La prueba presentada refleja que, al momento del despido del Sr. García, Rivera Associates retuvo a otros empleados en el puesto de inspector de suelo, sin embargo no presentó prueba alguna de que todos los empleados retenidos fuesen de mayor antigüedad que el Sr. García. Ante tal inobservancia, el despido del Apelante fue injustificado.

Del mismo modo, la Ley Núm. 80, *supra*, también dispone que si surge la necesidad de contratar a alguien en labores similares a las que éstos realizaban, dentro de los seis meses posteriores a su cesantía, el patrono deberá reemplazar preferentemente a los empleados cesanteados, respetando el mismo orden de antigüedad. En cuanto a este aspecto, la prueba vertida en el Juicio reflejó que en el 2010 hubo una mejoría en la situación económica de Rivera Associates y que para agosto de dicho año contaba con varios nuevos proyectos. Se demostró que en mayo de 2010 se reinició el proyecto de Villalba. Si bien ello ocurrió dentro del mencionado periodo de seis meses, somos del criterio que Rivera Associates estableció que, para las tareas que se realizaron en dicho proyecto, el Sr. Berríos era el empleado más capacitado por lo que dicho criterio fue el que prevaleció. Sin embargo, Rivera Associates falló en probar en qué fechas surgieron el resto de los nuevos proyectos. Como lo admitió la Apelada en su Memorando de Derecho, si bien se declaró que hubo nuevos proyectos para la empresa en el año 2010, no se presentó prueba de la fecha exacta en la que comenzó cada

uno. Solo así el TPI pudo haber estado en posición de determinar que ninguno de los proyectos, salvo el reinicio del proyecto en la escuela de Villalba, surgió durante el periodo de seis meses en el que el Sr. García tenía derecho a ser reinstalado preferentemente.⁷⁵

Le correspondía a la empresa probar la fecha específica en que surgió cada uno de los nuevos proyectos para así establecer que ninguno de ellos, salvo el proyecto de Villalba, dio inicio antes del 10 de julio de 2010, entiéndase, dentro del período de seis meses durante los que estaba vigente la preferencia que le confería la Ley Núm. 80, *supra*, al Apelante ante la oportunidad de cualquier reemplazo. Nótese que Rivera Associates también admitió que asignó empleados que reinstaló luego de haberlos cesanteado a nuevos proyectos. Aceptó, incluso, que algunos de esos empleados reinstalados a nuevos proyectos, tenían menor antigüedad que el Apelante.

En fin, al ser esta una reclamación de despido injustificado era el patrono quien tenía el peso de rebatir la presunción de que el despido del Sr. García fue injustificado. Guiados por ello, y a tenor del crisol doctrinario y los hechos aquí reseñados, entendemos que erró el TPI en su apreciación de la prueba. Sopesada en su totalidad, la prueba vertida en el Juicio no sustenta una determinación de que hubo justa causa para el despido del Sr. García. Por lo tanto, al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, le corresponde recibir el pago de la

⁷⁵ “No obstante, la parte querellante omitió probar la fecha exacta en que éstos comenzaron, quedando únicamente probado como proyecto que comenzó durante el término de seis (6) meses antes citado el de la Escuela del Pino en Villalba, para el cual se contrató en mayo de 2010 al Sr. Héctor Berríos”. Véase, Memorando de Derecho de la Apelada, pág. 89 del Apéndice del Recurso.

mesada. A tenor de lo alegado por el Apelante⁷⁶ y admitido por la Apelada⁷⁷, el Sr. García devengaba un salario semanal de quinientos ochenta y dos dólares con cuarenta centavos (\$582.40). Predicado en ello, devolvemos el caso al foro primario para el cómputo de la mesada a base de dicha suma y de los honorarios de abogado de génesis estatutario que le corresponden a la representación legal del Apelante.

IV.

Por todo lo antes expuesto, se revoca la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia objeto del recurso de título. En cambio, declaramos con lugar la reclamación de despido injustificado del Apelante al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*. Se devuelve el caso al foro primario a los únicos efectos de que se proceda a computar la cuantía de la mesada que le corresponde al Sr. García y para que determine la cuantía de los honorarios de abogado que deberá pagarle Víctor E. Rivera Associates a la representación legal del Sr. García.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

⁷⁶ “El sueldo del querellante más alto en los últimos tres (3) años antes de su despido fue de \$30,284.63 al año, equivalente a \$2,253.72 mensual y/o \$582.40 semanal”. Véase, Apéndice IV del Recurso, Querella Enmendada, pág. 27.

⁷⁷ “Se niega la décima alegación de la querella según redactado, toda vez que el sueldo del querellante eran \$582.40 semanales”. Véase, Contestación a Querella Enmendada, pág. 34 del Apéndice del Recurso.