

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL ESPECIAL¹

NOEL GONZÁLEZ RIVERA, Apelada, v. NATIONAL BUILDING MAINTENANCE CORP., Apelante.	KLAN201600827	APELACIÓN procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. Civil núm.: K PE2015-1582. Sobre: Despido injustificado; Ley Núm. 80.
--	---------------	--

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, la Jueza Rivera Marchand y la Jueza Romero García.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2016.

El 13 de junio de 2016, la parte apelante, *National Building Maintenance Corp.* (National Building), instó el presente recurso de apelación. En él, solicitó que revocáramos la *Sentencia* emitida el 27 de mayo de 2016, notificada el 1 de junio de 2016, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan.

Mediante esta, el foro primario acogió la solicitud de sentencia sumaria presentada por el apelado, Noel González Rivera (Sr. González), y procedió a imponerle a la parte apelante un pago de \$209,338.74 por concepto de mesada, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, 29 LPRC sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80), y de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRC sec. 3118 *et seq.*

Examinadas las sendas posturas de las partes litigantes, así como el derecho y los hechos aplicables a la controversia, este Tribunal concluye que procede confirmar la *Sentencia* apelada.

¹ El presente caso fue asignado a la Jueza Romero García, en sustitución del Juez Steidel Figueroa, mediante la Orden Administrativa Núm. TA-2016-244.

I.

El 6 de mayo de 2015, el Sr. González presentó una querella contra National Building por despido injustificado. En esta, indicó que trabajó en la referida corporación desde el 2 de mayo de 1980, hasta el día en que fue despedido, el 6 de mayo de 2014. Para ese momento, el apelante se desempeñaba como Vicepresidente de Operaciones, y presuntamente devengó, como salario más alto, la suma de \$3,270.91 bisemanal.

En la querella, el Sr. González alegó que, durante los treinta y cuatro años que trabajó para National Building, nunca recibió una medida disciplinaria. Por ello, adujo que su despido fue sin justa causa y que, en consecuencia, conforme la Ley Núm. 80, le correspondía a la corporación pagar la suma de \$209,338.74 por concepto de mesada, más los gastos de honorarios de abogados.

National Building presentó oportunamente su contestación a la querella y planteó que el despido del apelante había sido justificado, toda vez que la plaza que ocupaba fue eliminada por motivo de una reestructuración corporativa. Además, consignó que, previo al despido, al Sr. González se le ofreció otra posición, pero este la rechazó².

El 21 de enero de 2016, el Sr. González presentó una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*³. Alegó que no existía controversia en cuanto a que su despido había sido injustificado y que este fue motivado por el mero capricho de la corporación. Además, expuso que las defensas de National Building habían sido contradictorias durante el

² A su vez, National Building presentó una reconvenición contra el Sr. González por supuesto incumplimiento contractual, por lo que solicitó el trámite del caso por la vía ordinaria. No obstante, el foro primario determinó continuar el caso por la vía sumaria. Si bien no surge de los documentos adjuntados al recurso o a su oposición, ambas partes litigantes admiten que la reconvenición fue desestimada.

³ Para fundamentar los hechos materiales que planteó **no** estaban en controversia, adjuntó a su solicitud los siguientes documentos: (1) solicitud de empleo del Sr. González, con fecha del 2 de mayo de 1980; (2) *Request for Employment Information*, con fecha del 26 de mayo de 2014; (3) carta de despido cursada al Sr. González; (4) **copia del talonario del Sr. González, con fecha del 7 de marzo de 2014**; (5) notificación de solicitud para beneficios por desempleo; (6) determinación del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; (7) aviso al último patrono sobre determinación, carta dirigida a National Building; (8) contestación de National Building al primer pliego de interrogatorios; (9) pliego de interrogatorios y requerimiento de producción de documentos, dirigido a National Building; (10) informes financieros de la corporación para los años del 2010 al 2014.

trámite judicial en el foro primario, y que esta había planteado, de manera acomodaticia, varias razones para justificar el despido del apelado.

Por su parte, National Building se opuso a la solicitud de sentencia sumaria⁴. En síntesis, aseveró que los hechos apuntados por la parte apelada como incontrovertidos sí estaban en controversia y que no son suficientes para determinar que el despido fuera sin justa causa. Esbozó que ellos tenían el peso de la prueba para rebatir que el despido fue justificado, por lo que tenían derecho a su día en corte y a probar que la cesantía no había sido producto de un mero capricho o arbitrariedad.

El Sr. González replicó a la oposición a la sentencia sumaria de la corporación y adujo que la parte apelante no controvertió ninguno de los hechos presentados en la sentencia sumaria de manera detallada y fundamentada con prueba fehaciente, conforme dispone la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c). En respuesta a lo anterior, la corporación indicó que sí se había expresado con relación a cada uno de los hechos presentados y que sustentó su posición con documentación que demostró la existencia de controversias sustanciales sobre los hechos que motivaron el despido.

Evaluada las posturas de las partes litigantes, el foro primario emitió la determinación apelada. En síntesis, concluyó que National Building despidió al Sr. González sin justa causa. Particularmente, resolvió que señalar que se iba a implementar un plan de reestructuración, sin este constar por escrito ni existir documentación sobre un análisis de su efectividad, no fue suficiente para justificar el despido del apelado. Más aún, estableció que tampoco se presentó prueba documental que evidenciara que la corporación había experimentado una reducción en ventas, en ganancias o producción real o prevista, ni que su estabilidad y solvencia económica estuviese amenazada. Por tanto, determinó que la presunta reestructuración no

⁴ La corporación apoyó la oposición a la sentencia sumaria en los siguientes documentos: (1) deposición del Sr. González, a las págs. 50-52; (2) correo electrónico del 26 de febrero de 2014; (3) deposición del Sr. González, a las págs. 54-55; y (4) deposición del Sr. González, a la pág. 57.

cumplía con las exigencias jurisprudenciales. Agregó que, aún bajo el supuesto de que hubiese un verdadero plan de reestructuración, National Building tenía el deber de hacer un plan de retención. Consideró que el solo alegar que se le ofreció verbalmente una plaza al Sr. González, y que este la rechazó, no era suficiente ni constituía justa causa para el despido.

Inconforme con el dictamen apelado, National Building instó el presente recurso de apelación y apuntó los siguientes errores:

1. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que procedía dictarse Sentencia Sumaria a pesar de que existe controversia de hechos en este caso.
2. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que [National Building] no presentó evidencia fehaciente de haber ofrecido otra posición al querellante; y que alegar meramente que sí se le ofreció no es justificación.
3. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que, en su contestación a la Querella, [National Building] SOLO levantó como defensa la reestructuración [sic].
4. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al interpretar que un plan de reestructuración [sic] solo es posible en casos de reducción de ventas, ganancias o producción, a tal grado que amenace la solvencia económica o estabilidad de la empresa.
5. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar, como cuestión de hecho, que el salario más alto devengado por el Querellante, aquí apelado, fue de \$3,270.00 bisemanales, a pesar de que el salario más alto devengado fue de \$2,938.46 bisemanales.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes comparecientes, resolvemos.

II.

A.

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que una moción de sentencia sumaria debe estar fundada en declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre **la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes**. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria

cuando no exista ninguna **controversia real** sobre los hechos materiales y esenciales del caso y, además, si el derecho aplicable lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). A su vez, la controversia relacionada a un hecho material debe ser real, “por lo que **cualquier duda es insuficiente** para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Id.*, a las págs. 213 - 214. (Énfasis nuestro).

Así, el Tribunal Supremo ha señalado que, “la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho pertinente que a la luz del derecho sustantivo determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”. *Rivera, et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992). A su vez, “[a]l considerar la moción de sentencia sumaria se tendrán como ciertos los hechos no controvertidos que consten en los documentos y las declaraciones juradas ofrecidas por la parte promovente.” *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998).

Con relación a los hechos relevantes sobre los que se alega la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente “está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432. Por su lado, la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que solicita la sentencia sumaria. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 563 (2005). Así pues,

la contestación a la moción de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente.

De otra parte, puede también el oponente someter hechos materiales adicionales que alegadamente no están en disputa y que impiden se dicte sentencia sumaria. Le compete entonces, similar al proponente, enumerarlos en párrafos separados e indicar la pieza evidenciaría que los apoya con referencia específica al fragmento de esta en que descansa cada aserción. [...]

SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR, a la pág. 432.

Dichos requisitos no son un mero formalismo, ni constituyen un requisito mecánico sin sentido. *Id.*, a la pág. 434. Cónsono con lo anterior, de proceder en derecho, el tribunal podrá dictar “sentencia sumaria a favor del promovente si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada”. *Id.*, a la pág. 432. Así pues, el tribunal tiene “la potestad de excluir los hechos propuestos por cualquiera de las partes que no hayan sido debidamente numerados o que no tengan correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene”. *Id.*, a la pág. 433.

De otra parte, **no** procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; (4) como cuestión de derecho no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR 355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

Valga apuntar que “el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 115 (2015). Sin embargo, en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004), el Tribunal Supremo expresó que, al revisar la determinación del foro de instancia, el Tribunal de Apelaciones está limitado de dos maneras.

A saber: (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, por lo que las partes no pueden añadir documentos que no presentaron oportunamente ante dicho foro, ni pueden esgrimir teorías nuevas por primera vez, y (2) el tribunal apelativo solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR, a las págs. 334-335. En ese sentido, el Tribunal de Apelaciones “[n]o puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia”. *Id.*, a la pág. 335.

B.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80), establece que el propósito perseguido por el mencionado estatuto es proteger

de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido.

1976 Leyes de Puerto Rico 267, 268. Véase, además, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424.

La Ley Núm. 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin un tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Debido a su carácter reparador, las disposiciones de la Ley Núm. 80 deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 428. El Tribunal Supremo ha opinado en reiteradas ocasiones,

que bajo las disposiciones de la referida Ley Núm. 80 constituye justa causa para el despido aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino

aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión.

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 376-377 (2001).

Sin embargo, precisa señalar que la Ley Núm. 80 no proscribe absolutamente la acción del despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377. Los patronos poseen la facultad de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. *Id.* Así pues, la Ley Núm. 80 no prohíbe el despido arbitrario o sin causa, sino que se limita a proveerle al trabajador una asistencia económica, para disuadir al patrono de ejercer su prerrogativa. *Id.*

Dicho curso de acción como tal se reconoce como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial. La disposición legislativa en controversia lo que le concede a la persona despedida injustificadamente es una compensación dirigida a ayudarlo económicamente durante la etapa de transición del empleo que ocupaba al que pueda en un futuro conseguir. **De ahí entonces que la propia Ley Núm. 80 enumere y defina las circunstancias que envuelven o se consideren justa causa, esto con el propósito de determinar cuándo el patrono puede ejercer dicha prerrogativa sin tan siquiera tener que satisfacer la mencionada compensación, o mesada.**

Id. (Énfasis nuestro).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen “justa causa”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424. Dichas circunstancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, así como razones de índole empresarial. *Id.* Estas últimas contemplan situaciones que, a pesar de no ser imputables al obrero, son de tal naturaleza que su despido resulta inevitable dentro de las normas usuales y ordinarias que imperan en el manejo de los negocios. *Id.*, a las págs. 424-425. A saber:

Según provisto en el articulado mencionado, se permiten despidos sin obligación de pagar la mesada cuando la entidad corporativa enfrenta alguna de las situaciones siguientes: (i) el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (ii) *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**, y (iii) *reducciones en empleo que se*

*hacen necesarias debido a reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, **anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.*** 29 LPRA sec. 185b (d), (e) y (f), respectivamente.

SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR, a la pág. 425. (Énfasis nuestro; bastardillas en el original).

Así pues, la Ley Núm. 80 reconoce que podrían surgir condiciones en las operaciones de los negocios que requieran cesantías, sin que ello necesariamente transgreda las disposiciones de la mencionada Ley. *Id.* Ello faculta al patrono a tomar aquellas decisiones que estime beneficiar a su empresa⁵. *Durieux v. ConAgra*, 161 DPR 269, 283 (2004).

Específicamente, las mencionadas disposiciones van dirigidas a la administración del negocio, con referencia a razones de índole económica, que emanan de la operación diaria de las empresas. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 425. “A través de este precepto se contemplan escenarios vinculados a la viabilidad del puesto o de la empresa en un momento determinado”. *Id.*, a la pág. 426.

Por ello,

[u]n patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*.

Id.

De otra parte, si bien es cierto que el Art. 2 (f) de la Ley Núm. 80 permite al patrono, ante una situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias, tomar las medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral, **esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se**

⁵ “Comúnmente los cambios tecnológicos, de reorganización o de servicios conllevan a su vez cambios en las funciones de los empleados, la forma de realizar las labores y en el nivel de educación, capacidad y destrezas requeridas a los trabajadores. Ello puede provocar el surgimiento de nuevas clasificaciones ocupacionales o la consolidación de estas”. *Durieux v. ConAgra*, 161 DPR 269, 283 (2004).

A su vez, los cambios implantados como parte de una reorganización, pueden acarrear el despido y el reclutamiento simultáneo de personal. *Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 427. Lo anterior obedece a que las reformas podrían requerir prescindir de ciertas labores que se tornaron inútiles para el funcionamiento del negocio y la incorporación de puestos nuevos, que exigen destrezas diferentes, necesarias para lograr unas metas empresariales actualizadas. *Id.*

traduzca en justa causa para un despido. *Id.* Dicha disposición aplicará únicamente “a aquellas situaciones en las cuales **la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa**”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 426. (Énfasis nuestro).

A su vez, 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 fue justificado. *Id.*, a la pág. 428. “Para ello tiene que probar, mediante preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad según consignados en el Art. 2 de la Ley [Núm.] 80, *supra*”. *Id.*, a la pág. 429.

También, debe probar un nexo causal entre las razones aducidas, conforme al mencionado Art. 2, y el despido en controversia. *Id.* Lo anterior, debido a que la mera existencia de cambios tecnológicos, de reorganización o de una merma en la producción, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. *Id.*

Así pues, para justificar el despido al amparo de cualquiera de estas causales, “**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.*, a la pág. 427. (Énfasis nuestro). Ello, para demostrar que el despido no estuvo carente de fundamentos dirigidos a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y su salud fiscal. *Id.* Así lo consigna la propia Ley Núm. 80, al establecer que no se considerará despido por justa causa aquel que responda a un mero capricho del patrono. *Id.*

III.

En el presente recurso de apelación, National Building apuntó a que el foro primario incidió sobre varios aspectos en la *Sentencia* apelada. Atenderemos en conjunto el primero, tercero y cuarto error señalado por estar íntimamente relacionados.

En síntesis, la corporación alegó que existió justa causa para el despido del Sr. González, y reiteró que tenía derecho a su día en corte para probar que el despido no fue un simple capricho o arbitrariedad. Además, adujo que, en la contestación a la querrela, presentó varias defensas afirmativas, entre ellas, que hubo justa causa para el despido, que la plaza ocupada por el Sr. González fue eliminada por reestructuración corporativa, que al presente nadie ocupa la referida posición y que al empleado se le ofreció otra posición en la empresa, y este la rechazó.

Respecto a la reestructuración de la corporación, indicó que la parte apelada indujo a error al foro primario al alegar que, conforme surge de los estados financieros anejados al expediente de autos, la corporación no había sufrido una reducción en ventas. Especificó que esos documentos no contienen la información sobre las reducciones en ventas, ganancias o producción de la empresa.

Del mismo modo, arguyó que erró el foro primario al considerar que una reestructuración solo puede ocurrir cuando la reducción de ventas, ganancias o producción amenaza la solvencia económica o estabilidad de la empresa. Manifestó que el Art. 2 de la Ley Núm. 80 provee dos defensas separadas y distintas respecto al despido de un empleado por motivo de una reestructuración, a saber: (1) cuando es por cambios de reorganización de la empresa y, (2) cuando es por una reducción de ventas o ganancias.

Cual expuesto, nuestro sistema judicial no le prohíbe a los patronos despedir sin justa causa a los empleados; no obstante, para así actuar, el patrono tiene que proveerle una compensación económica al empleado que es despedido de forma caprichosa. Ahora bien, la Ley Núm. 80 enumera unas circunstancias que justifican que un patrono asuma la terminante decisión del despido. Estas medidas necesarias se dividen en dos vertientes que están fundamentadas, a saber, en la conducta del empleado, así como en razones de índole empresarial.

Es importante destacar, que la Ley Núm. 80 debe ser interpretada liberalmente a favor del trabajador. Particularmente, en los casos laborales instados al amparo de la Ley Núm. 80. Por lo tanto, cuando el empleado demuestra como hecho base que fue despedido, se activa una presunción de que el despido fue injustificado. Una vez cobra vida la presunción de despido injustificado, la carga probatoria se invierte, y le corresponde al patrono el peso de demostrar la justa causa para la acción tomada. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 899 (2011).

Establecido lo anterior, le correspondía a National Building rebatir la referida presunción que cobijaba al Sr. González. De esa forma, la corporación estaba en la obligación de demostrar que el despido fue por justa causa. Más aún, cuando la parte apelada presentó una solicitud de sentencia sumaria, a la que anejó múltiples documentos para fundamentar que el despido había sido injustificado. Ante esto, conforme la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c), National Building tenía el deber de oponerse adecuadamente, de forma detallada y específica, a la solicitud de sentencia sumaria, pues de lo contrario, asumía el riesgo de que el foro primario acogiera la referida solicitud y resolviera en su contra.

A pesar de ello, National Building no presentó evidencia acreditativa que demostrara fehacientemente que su actuación de despedir al Sr. González fuera consecuente con las necesidades de la corporación. A través del trámite judicial ante el tribunal primario, la parte apelante expuso razones contradictorias para justificar el despido del empleado; sin embargo, ninguna de estas fue apoyada en evidencia suficiente, sino que se limitó a plantear alegaciones de forma general.⁶

⁶ En primer lugar, de la carta de despido que se le entregó al Sr. González, surge que fue despedido ya que la compañía había perdido la confianza en él y en sus habilidades gerenciales, y por considerar que no había cumplido con el desempeño que la compañía requiere. En la carta de despido, la corporación responsabilizó al Sr. González por la pérdida de un contrato multimillonario que tenían con Aerostar Holdings (Luis Muñoz Marín International Airport). Luego, en la contestación a la querrela, la corporación expresó que el despido fue debido a una reestructuración corporativa. Posteriormente, en la contestación al primer pliego de interrogatorios, el Vicepresidente Regional de National Building, Helcías Daniel Bermúdez Avilés, manifestó que el plan de

Principalmente, la corporación adujo que el despido fue motivado por una reestructuración corporativa. Por tanto, estos tenían que cumplir con las exigencias requeridas para probar que, en efecto, el despido formara parte de un plan de reorganización o se hubiese debido a una reducción significativa en el volumen de producción, ventas o ganancias. Es decir, el patrono tenía el deber de presentar evidencia acreditativa del plan de reestructuración implementado, así como su utilidad, o de la presunta disminución en su producción, ventas o ganancias, según correspondiera. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 427.

No obstante, la corporación apelante no había establecido algún plan de reestructuración al momento de despedir al Sr. González. Tampoco evidenció la existencia de pérdidas en las ventas, ganancias o producción, que amenazaran la estabilidad y solvencia económica del negocio. Más aún, surge claramente del expediente de autos, que National Building incumplió en varias ocasiones con múltiples requerimientos, tanto de la parte apelada como del tribunal primario, para que proveyera prueba de los estados financieros.

Cabe señalar que, con relación a dichos estados financieros, la corporación alegó en el presente recurso que, de los documentos que constan en el expediente de autos, no se puede comprobar si la empresa ha sufrido una reducción de ganancias. Arguyó que presuntamente la referida información no surge de esos documentos. A esos efectos, determinamos que, como antes expuesto, la corporación era responsable de aportar como evidencia el supuesto impacto en la reducción de ganancias que la empresa había sufrido, para así demostrar la justa causa del despido. Sin embargo, esta se limitó a argumentar, sin fundamento alguno, que tenía justa causa y que, por ello, tenía derecho a su día en corte.

Por tanto, resolvemos que el apelante no derrotó la presunción de despido injustificado mediante preponderancia de la evidencia. Este tenía

reestructuración consistió en la implementación de nuevas tecnologías y para aumentar la eficiencia, reducir los costos operacionales y mejorar la captación de clientes.

la responsabilidad de controvertir tal presunción y de persuadir al juzgador, con evidencia detallada y específica, sobre la justa causa del despido. No obstante, a pesar de las múltiples oportunidades que tuvo durante el trámite judicial ante el foro primario para presentar la correspondiente prueba, simplemente se circunscribió a expresar que existía justa causa, sin cumplir con las exigencias dispuestas por ley para rebatir una acción de despido injustificado⁷. Ante este escenario, resolvemos que el foro primario no incidió en el primero, tercero ni cuarto señalamiento de error.

Respecto al segundo señalamiento de error, la corporación adujo que al Sr. González, previo al despido, se le ofreció otra posición en la empresa, y que este la rechazó. Sin embargo, de la prueba presentada no surge evidencia fehaciente que demuestre tal intención. Consideramos insuficiente la acción del patrono, de meramente ofrecerle de forma verbal al Sr. González que ocupara otra posición en la empresa. De igual forma, haber rechazado la referida oferta no constituye justa causa para el despido del Sr. González. Por tanto, no le asiste la razón a la parte apelante.

En cuanto al quinto error imputado, National Building planteó que el salario más alto devengado por el apelado fue de \$2,938.46 bisemanales, y no fue de \$3,270.91 bisemanales, tal como determinó el foro primario. En el expediente de autos, surge claramente un talonario del Sr. González, con fecha del 7 de marzo de 2014, el cual refleja que este devengó la suma de \$3,270.91. La corporación no presentó prueba documental para rebatir el referido hecho. Esta solamente expresó que, de la contestación al pliego de interrogatorios, la corporación había indicado que el salario más alto devengado por el empleado fue de \$2,938.46 bisemanales. Ello, no controvertió la prueba documental

⁷ En la gestión judicial ante el tribunal primario, la parte apelante tuvo la oportunidad de presentar prueba suficiente para controvertir la presunción de despido injustificado. Además de las mociones que las partes instaron para argumentar su posición respecto a la solicitud de sentencia sumaria, el foro primario también celebró una vista argumentativa para discutir las mismas.

presentada por el Sr. González. Así pues, no le asiste la razón al apelante.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia* emitida el 27 de mayo de 2016, notificada el 1 de junio de 2016, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan.

Notifíquese inmediatamente.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones