

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL CAROLINA-HUMACAO
PANEL X

MARITZA ALBALADEJO
SANTIAGO, JESSICA
ISAAC GONZÁLEZ,
SEVERIANA
CRISÓSTOMO MARTE,
MARTA SALICRUP
PADILLA, GLADYS
CRUZ RIVERA y ELSA
RIVERA FINES

Apelantes

v.

DTZ A UGL COMPANY,
HACIENDO NEGOCIOS
COMO UNICCO

Apelada

KLAN201601068

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala Superior de
Carolina

Civil. Núm.
F PE2013-
0134(401)

Sobre:
Despido
Injustificado y
Discrimen en el
Empleo, Ley 2

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Jueza Grana Martínez y el Juez Bonilla Ortiz.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de diciembre de 2016.

Comparece ante nos Maritza Albaladejo Santiago, Jessica Isaac González, Severiana Crisóstomo Marte, Marta Salicrup Padilla, Gladys Cruz Rivera y Elsa Rivera Fines (las apelantes o la parte apelante), mediante un recurso de apelación presentado el 28 de julio de 2016 en el que solicitaron la revocación de una sentencia sumaria emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina. Mediante el dictamen impugnado, el foro apelado desestimó la querrela presentada por las apelantes por despido injustificado y discrimen por género contra DTZ a UGL Company, haciendo negocios como UNICCO (apelado o parte apelada).

Por los fundamentos que se exponen a continuación, declaramos no ha lugar la moción de desestimación presentada por DTZ y **CONFIRMAMOS** la sentencia sumaria apelada.

I.

El 13 de marzo de 2013 la parte apelante presentó una querrela por despido injustificado y discrimen en el empleo al amparo de la Ley 2 del 17 de octubre de 1961 (32 LPRA sec. 3118 *et seq*) contra DTZ a UGL Company, haciendo negocios como UNICCO, una compañía que brinda servicios de mantenimiento. En la querrela se alegó que las señoras Maritza Albaladejo Santiago, Jessica Isaac González, Severiana Crisóstomo Marte, Marta Salicrup Padilla, Gladys Cruz Rivera y Elsa Rivera Fines fueron despedidas injustificadamente, y además, que su patrono DTZ (UNICCO) discriminó contra ellas por razón de género. Ello porque, según alegaron, el patrono dio preferencia al retener empleados varones de menor antigüedad que las querellantes-apelantes. Cada una alegó sufrir daños estimados en \$10,000 por el discrimen por razón de género.

DTZ contestó la querrela oportunamente. Alegó, entre otras cosas, que los despidos no fueron discriminatorios ni injustificados. El apelado sostuvo que tenían un contrato para proveer servicios de mantenimiento a la farmacéutica Pfizer en Carolina. Debido a que Pfizer cerró sus operaciones, el contrato de servicios de mantenimiento se canceló. Como consecuencia, los empleados de DTZ (UNICCO) asignados a trabajar en Pfizer fueron cesanteados en fechas distintas entre septiembre y diciembre de 2012, fecha

en que Pfizer cerró totalmente sus operaciones en Carolina. El apelado sostuvo además que los despidos fueron justificados porque estuvieron motivados por el cierre de las operaciones y por una reducción en el volumen de negocios.

Luego de múltiples trámites procesales la parte apelante presentó una Moción de Sentencia Sumaria parcial el 24 de junio de 2014. En ella, sostuvo que no existía controversia en cuanto a que las señoras Jessica Isaac González, Severiana Crisóstomo Marte y Gladys Cruz Rivera fueron despedidas injustificadamente. Ello porque de acuerdo a un listado de empleados provisto por DTZ durante el descubrimiento de prueba, habían dos empleados de menor antigüedad cesanteados en fecha posterior a las demandantes antes mencionadas.¹ La parte apelada presentó una oposición a la referida moción de sentencia sumaria parcial el 18 de agosto de 2014. Sin embargo, no obra en el apéndice copia de ella.

Por otro lado, el 15 de mayo de 2015, DTZ presentó una Moción de Sentencia Sumaria. En ella adujo que no existía controversia en cuanto a ciertos hechos. A continuación resumimos aquellos determinantes y pertinentes a la controversia que nos ocupa:

En febrero de 2012, Pfizer notificó a DTZ (UNICCO) el cierre de la planta ubicada en Carolina y la cancelación de contrato de servicios efectivo el 31 de diciembre de 2012. Pfizer programó el cierre total de sus operaciones para la misma fecha, 31 de diciembre de 2012. En consecuencia, Pfizer comenzó a

¹ Véase página 13-23 del apéndice del recurso de apelación.

cerrar ciertas áreas a partir de septiembre de 2012, hasta su eventual cierre en diciembre de 2012. Estos hechos surgen de la declaración jurada del señor Julio Nieto, gerente de área de DTZ al momento del cierre de Pfizer, así como de correos electrónicos.

De acuerdo al Exhibit 2 de la moción, Layoff List Pfizer Carolina, las querellantes Jessica Isaac González, Marta Salicrup Padilla y Gladys Cruz Rivera fueron cesanteadas el 28 de septiembre de 2012. Mientras que las querellantes Maritza Albaladejo Santiago y Elsa Rivera Fines fueron cesanteadas el 28 de diciembre de 2012. La querellante Severiana Crisóstomo Marte fue cesanteadada el 21 de diciembre de 2012. Existían dos departamentos, janitorial (mantenimiento) y facilidades. Todas ellas pertenecían al departamento de "janitorial" (mantenimiento).

El 28 de septiembre de 2012 cerró el primer edificio de la farmacéutica. En consecuencia, cesantearon todos los empleados de DTZ (UNICCO) que prestaban servicios allí. El 21 de diciembre de 2012 Pfizer cerró el segundo edificio y cesantearon todos los empleados de mantenimiento, a excepción de la querellante Elsa Rivera, quien fue cesanteadada el 28 de diciembre de 2012.²

Posterior al 31 de diciembre de 2012, algunos empleados del departamento de "facilidades" permanecieron en la compañía hasta el 1 de marzo de 2013. UNICCO sostuvo que las clasificaciones de "janitor" y "facilidades" eran distintas y separadas así como sus responsabilidades.³

² Véase Exhibit 1 y 2 de la moción de sentencia sumaria.

³ Véase página 53-57 del apéndice del recurso.

DTZ (UNICCO) sostuvo en la moción de sentencia sumaria que existían razones legítimas que constituyen justa causa para el despido, entiéndase el cierre total o parcial de las operaciones del negocio y/o aquellas reducciones en el empleo debido a la disminución del volumen de negocio, según el Artículo 2 de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185b). Además, la parte apelada sostuvo que no existía evidencia que reflejara que las cesantías se llevaron a cabo de forma arbitraria o caprichosa.

El 4 de noviembre de 2015, la parte apelante presentó una *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Solicitando Sentencia Sumaria Parcial a favor de las demandantes*. En ella, alegó que la evidencia que fundamentó la moción de sentencia sumaria de la parte apelada era inadmisibile. En específico, adujo que los anejos que acompañaron la declaración jurada del señor Julio Nieto constituían prueba de referencia cuya admisibilidad quedaba sujeta a las Reglas de Evidencia y de Procedimiento Civil. La parte apelante sostuvo que los documentos no fueron producidos ni firmados por el señor Nieto. Asimismo, sostuvo que el señor Nieto no tiene conocimiento personal de los hechos expuestos en la declaración jurada.

En la alternativa, la parte apelante sostuvo que existe controversia de hechos esenciales que impedía que el tribunal dictara sentencia sumaria. Particularmente sostuvo que existe controversia en cuanto a la clasificación de empleo de las querellantes, y que se retuvo unos empleados masculinos en la misma clasificación de las querellantes que eran de menor antigüedad.

Posteriormente, la parte apelada presentó una réplica a la oposición a la moción de sentencia sumaria. En ella, alegó que la parte querellante no cumplió con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil. Asimismo, adujo que la evidencia que fundamenta la moción de sentencia sumaria es admisible en evidencia. Particularmente, sostuvieron que la declaración jurada del señor Nieto está basada en hechos que, como Gerente de Área, le constan de propio conocimiento, que los documentos anejados son preparados en el curso regular de los negocios. En cuanto a la reclamación sobre discrimen por género, la parte apelada presentó una lista de doce empleados masculinos cesanteados en las mismas fechas que las querellantes.

Finalmente, el tribunal de primera instancia acogió la moción de sentencia sumaria presentada por DTZ y desestimó la querrela presentada. Concluyó que el despido de las querellantes fue por justa causa, que no hubo discrimen por razón de género y que el patrono no actuó de manera arbitraria ni caprichosa.

La parte apelante interpuso una moción de reconsideración el 16 de junio de 2016. Posteriormente, el 22 de junio de 2016, DTZ presentó una oposición a la moción de reconsideración. Finalmente, el tribunal declaró la moción de reconsideración no ha lugar mediante orden notificada el 28 de junio de 2016.

Inconforme, la parte apelante acudió ante nos y señaló los siguientes errores:

A. ERRÓ EL TPI Y ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN AL HACER USO DE EVIDENCIA INADMISIBLE PARA ADJUDICAR LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA A FAVOR DEL PATRONO COMO PARTE DE UNA RECLAMACIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

B. ERRÓ EL TPI AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA A FAVOR DEL PATRONO EN UN PLEITO DE DESPIDO INJUSTIFICADO SIN CONTAR CON PRUEBA ADMISIBLE Y PREPONDERANTE Y CUANDO LA PRUEBA OFRECIDA POR EL PATRONO REVELABA UNA VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 3 DE LA LEY 80 EN LO RELATIVO AL ORDEN EN EL QUE LOS DESPIDOS SE DEBÍA LLEVAR A CABO Y CUANDO MENOS CREABA UNA CONTROVERSIA DE HECHOS EN CUANTO A LOS MISMOS.

En su escrito, la parte apelante reprodujo los argumentos esbozados en la oposición a la moción de sentencia sumaria en cuanto a la inadmisibilidad de la declaración jurada del señor Nieto Jiménez. Sostuvo que DTZ no probó la justa causa del despido de las querellantes, que nunca se les entregó por escrito a los trabajadores los deberes y responsabilidades de su puesto, que DTZ no contaba con un sistema bona fide de clasificación de empleados y que violaron el orden de antigüedad al despedir a las querellantes y retener a tres empleados hasta el 1ero de marzo de 2013, alrededor de dos meses luego del cierre de la Pfizer.

DTZ presentó su alegato el 29 de agosto de 2016. Evaluado el recurso presentado, emitimos una Resolución el 17 de agosto de 2016 en la que ordenamos a la parte apelante a someter copia de la orden o resolución del tribunal de primera instancia que haya convertido el pleito de epígrafe de uno sumario a uno ordinario.⁴

El 28 de octubre de 2016, la parte apelada presentó una moción de desestimación en la que solicitó que se desestimara el recurso de apelación por haberse presentado en exceso del término

⁴ Este Tribunal concedió tres prórrogas a la parte apelante para que cumpliera con la Resolución del 17 de agosto de 2016. Véase Resolución emitida el 16 de septiembre, 7 de octubre y 1ero de noviembre de 2016.

jurisdiccional de diez (10) días provisto por la ley de procedimiento sumario. Sostuvo que el 17 de abril de 2013, radicó un escrito ante el foro primario para que el caso de epígrafe se tramitara al amparo del procedimiento ordinario. Esta moción quedó pendiente de adjudicación ante el tribunal de primera instancia, sujeto a que la parte apelante informara si continuaría con el caso luego de evaluar la prueba documental. Puesto que el caso nunca se convirtió al procedimiento ordinario, la parte apelada adujo que la parte apelante presentó su recurso de forma tardía, por lo que este tribunal carecía de jurisdicción para entrar en los méritos del mismo.

Luego de varios trámites⁵, la parte apelante finalmente presentó una moción en cumplimiento de orden y oposición a moción de desestimación. En ella, manifestó que la conversión del caso quedó pendiente de adjudicación ante el foro primario. Sin embargo, adujo que el caso tuvo un extenso descubrimiento de prueba, por lo que su tracto procesal no está de acuerdo a los preceptos de la Ley 2, *supra*. A esos efectos, citó el caso *Alfonso Brú v. Trane Export, Inc.*, 155 DPR 158 (2001).⁶ Adelantamos que, mediante esta Sentencia, denegamos la referida moción para desestimar.

Evaluado el expediente, así como los alegatos de las partes, resolvemos la controversia que nos ocupa.

⁵ Véase nota al calce número 4.

⁶ Las partes presentaron varias mociones posteriores a la moción de desestimación del pleito. El 15 de noviembre de 2016, DTZ presentó una *Réplica a Moción en cumplimiento de Orden y a Oposición a Moción de Desestimación de la Parte Apelada*. Luego, el 22 de noviembre de 2016, la parte apelante presentó una *Moción en torno a réplica sometida por la parte apelada*. Posteriormente, el 2 de diciembre de 2016, DTZ presentó una *Moción en torno a réplica sometida por la parte apelada*.

II.**-A-**

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., atiende todo lo referente al mecanismo de sentencia sumaria. En específico, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil dispone que en cualquier momento después de haber transcurrido 20 días desde que se emplaza a la parte demandada o después que la parte contraria haya notificado una moción de sentencia sumaria, aunque no más tarde de los 30 días luego de la fecha establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, una parte podrá presentar una moción fundamentada "en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada". 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Según ha explicado el Tribunal Supremo, este mecanismo propicia la esencia y la razón expresada en la Regla 1 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V) cuando surja de forma clara que el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986). Así pues, este mecanismo procesal vela adecuadamente por el balance entre el derecho de todo litigante a tener su día en corte y la disposición justa rápida y económica de los litigios civiles. *Íd.*, pág. 300; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178

DPR 200, 220 (2010). La parte que solicite la disposición de un asunto mediante el mecanismo de sentencia sumaria deberá establecer su derecho con claridad, pero sobre todo, deberá demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho esencial. *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127 (2006); *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 213.

De otro lado, la parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria, según la citada Regla 36.3, *supra*, deberá controvertir la prueba presentada por la parte que la solicita por lo que deberá cumplir con los mismos requisitos que tiene que cumplir la parte proponente. Además, su solicitud deberá contener una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Véase, Regla 36.3 (b) (2), *supra*.

De no hacerlo, la parte opositora correrá el riesgo de que la solicitud de sentencia sumaria sea acogida por el tribunal y se resuelva en su contra. *Ramos v. Univisión Pérez*, *supra*, pág. 215; *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000). En *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, *supra*, el Tribunal Supremo estableció como regla general que la parte que se oponga a la sentencia sumaria deberá "presentar

contradecларaciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente." *Íd.*, pág. 721. Es por ello que la parte que se oponga no puede descansar en meras alegaciones.

Ramos Pérez v. Univisión, supra, pág. 215.

Así las cosas, en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013), se resolvió en cuanto a la sentencia sumaria que la misma:

[C]oloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación. *Id.* págs. 433-434.

Una vez las partes cumplan con las disposiciones antes esbozadas, la precitada Regla 36 de Procedimiento Civil requiere que se dicte sentencia sumaria, solamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra*, 430-434 (2013).

Por otro lado, en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015), el Tribunal Supremo hizo un

análisis de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, con relación al rol del Tribunal ante la petición de una sentencia sumaria. En dicho caso, el Tribunal Supremo, citando la Regla 36.4, enfatizó lo siguiente:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será *obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertido[s]. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., supra., 112-113. (Énfasis en el original)*

Por tanto, el mecanismo de la sentencia sumaria le requiere a los jueces que -cuando denieguen, parcial o totalmente una Moción de Sentencia Sumaria- determinen los hechos que han quedado incontrovertidos y aquellos que aún están en controversia. *Íd;* véase además, *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra.* Es decir, el tribunal está obligado a determinar, mediante resolución, los hechos esenciales y pertinentes sobre los que no existe controversia sustancial, así como aquellos que estén incontrovertidos, a los fines de que no se tenga[n] que relitigar los hechos que no están en controversia. *Íd.* Solamente de esa manera se pone en posición a este Tribunal de poder revisar un recurso mediante el cual se recurre, ya sea de la denegatoria o de la concesión de una Moción de sentencia sumaria.

Igualmente, en el citado caso *Meléndez González et al. v M. Cuebas, supra,* el Tribunal Supremo amplió el estándar específico que este foro debe utilizar al

momento de revisar la denegatoria o la concesión de una solicitud de sentencia sumaria y estableció que nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. Consecuentemente, precisa que examinemos la moción de sentencia sumaria y su oposición para determinar si éstas cumplen con lo requerido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa, y si no existen hechos pertinentes y esenciales en controversia. De no existir controversias sobre hechos pertinentes y esenciales debemos evaluar si procede en derecho la concesión de tal remedio. *Íd.*

-B-

En nuestra jurisdicción existe vasta legislación en protección de los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre los patronos y los empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011). La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA sec. 185a et seq.), conocida como Ley de despido injustificado, es ejemplo de ello. Ésta fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. Fue promulgada, además, para desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorgarle a los trabajadores remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

"Lo que la reglamentación contra el despido injustificado pretende es desalentar y penalizar la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio", *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010). En este sentido, bajo los postulados de la Ley Núm. 80, *supra*, se entiende que hay justa causa para el despido cuando éste "tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono". *Íd.*, pág. 706. Así, el despido se considerará con justa causa si se configuraron actuaciones imputables al obrero, de las cuales se entiende que éste provocó su despido; o, si se han dado situaciones como cierre de operaciones, reorganizaciones y reducciones de personal, que aunque inimputables al obrero, son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable. *Íd.* págs. 706-707. De darse el segundo escenario, habrá que dar preferencia para permanecer en el empleo a los obreros de más antigüedad. (29 LPRA sec.185c). Esto, "salvo que haya una diferencia clara o inconcursa [sic] a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad", *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*, pág. 709 (citas omitidas).

Si el empleado demostró la existencia de un despido, se activa la presunción de la Ley 80, *supra*, de que el despido fue injustificado, y el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien tendrá que demostrar la existencia de justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*. Por estar

investida de alto interés público, esta presunción sólo podrá derrotarse con prueba "amplia y vigorosa", por lo que "el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción". *Íd.*, pág. 912. Es decir, que "si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero". *Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra*, pág. 912.

El artículo 2 de la Ley 80, *supra*, detalla las circunstancias que constituyen justa causa para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado así como circunstancias de índole empresarial, "...[s]e contemplan aquí situaciones que no son imputables al obrero pero que son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable dentro de las normas usuales y ordinarias que imperan en el manejo de los negocios..." *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189 DPR 414, 424.

De esta manera, la citada disposición legal establece que se entenderá como justa causa, en lo pertinente al caso que tenemos ante nuestra consideración:

...

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

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

los cambios en los servicios rendidos al público.

(f). Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. Art. 2 de la Ley Núm. 80 (29 LPRA sec. 185(b)).

Añade la referida disposición que "[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento...".

De lo anterior se puede colegir que un patrono puede cesantear empleados sin contravenir las disposiciones de la legislación laboral siempre que surjan condiciones en la operación del negocio que justifiquen dicha causa de acción. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., supra*, pág. 425. Las causas citadas están, por tanto, relacionadas al funcionamiento y manejo de la empresa patrono que se presentan por razones de índole económica y que surgen de su operación diaria como empresa. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 376. Es por ello que el Art. 2 de la referida legislación permite despedir empleados sin tener que pagar la compensación, siempre que la decisión se tome como parte de una reorganización empresarial que lo requiera. Así, el patrono puede hacer los arreglos o cambios que estime convenientes siempre que dicha acción esté dirigida a optimizar los recursos y aumentar las ganancias, así sea eliminando plazas, creando nuevas o fusionando existentes. Es decir, la acción que tome el patrono deberá ser adecuada para enfrentar los problemas financieros y deberá responder a una reestructuración

bona fide. Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., supra, pág. 426.

La Ley Núm. 80, *supra*, en su Art. 3 establece que si el despido del empleado se debió a cualquiera de los incisos (d), (e), o (f) del Artículo anteriormente citado, habrá derecho a una indemnización:

[E]n 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. (29 LPRA sec. 185(c))

...

Como bien surge de lo anterior, además de requerir justa causa para el despido de un empleado, la ley establece un requisito de antigüedad cuando se trata de causas bajo los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2, *supra*. En tales casos, el patrono tiene la obligación de retener en el empleo, con preferencia a aquellos empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que pueden ser desempeñados por ellos.

Ahora bien, en la eventualidad de que sea necesario reclutar empleados en las mismas funciones que desempeñaban los empleados despedidos, debe hacerlo siguiendo las mismas reglas establecidas en el Art. 3, *supra*. Del mismo modo, si el patrono se ve en la necesidad de suspender o cesantear a trabajadores por los motivos expuestos en los incisos (d), (e), y (f) del Art. 2, *supra*, y va a reclutar nuevamente a los empleados cesanteados, deberá reponer a los trabajadores suspendidos siguiendo el orden de antigüedad, eficiencia, capacidad o utilidad si es que luego recluta empleados dentro de su clasificación ocupacional. En caso de no hacerlo quedará obligado a indemnizar a los empleados según dispone la ley. Guía para la interpretación y aplicación de la Ley 80, *supra*, pág. 38.

Al determinar el derecho de retención y calcular la antigüedad de un trabajador, la Guía para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que debe considerarse todo el tiempo ininterrumpido que el empleado ha trabajado para la

empresa desde la última vez que fue reclutado hasta que fue despedido. *Íd.*, pág. 39. Es por ello que, en casos de despidos por razones atribuibles al patrono, éste deberá retener a los empleados con mayor antigüedad en su clasificación ocupacional siempre y cuando subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menos antigüedad. *Reyes Sánchez v. EATON Electrical*, 189 DPR 586 (2013). Conforme a ello, el Tribunal Supremo ha establecido que la antigüedad se computa desde que éste comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento del empleado entre distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa. *Id.*, pág. 604-605. Igualmente, si la empresa tiene varios establecimientos y efectúa una reducción de personal en uno solo de ellos, deberá demostrar que no existen traslados frecuentes de empleados entre los establecimientos y que operan de manera independiente para que la antigüedad se compute únicamente a base de los empleados que laboran en el establecimiento que sufrirá la reducción. *Íd.*

Por último, precisa señalar que la Ley 80, *supra*, tiene como fin asistir al trabajador al enfrentar sus necesidades económicas mientras logra la reinserción al mundo laboral. *Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*. Es por ello que en una acción instada por un empleado al amparo de esta legislación, es al patrono a quien le corresponde el peso de la prueba de demostrar que el despido fue justificado. Entiéndase, se activa una presunción de que el despido fue injustificado y por tanto, recae sobre el patrono la obligación de rebatir dicha presunción. Para ello es necesario que demuestre los fundamentos necesarios

para establecer cualquiera de las causas eximentes de responsabilidad, según expuestos en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Así lo dispone el Art. 11 de la Ley Núm. 80, *supra* (29 LPRA sec. 185(k)). *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., supra*, pág. 428-429.

III.

-A-

Antes de entrar en los méritos del caso que nos ocupa, debemos disponer de la moción de desestimación presentada por la parte apelada. Veamos.

DTZ presentó ante el foro apelado una moción para convertir el presente pleito de uno sumario a uno ordinario. Se celebró una vista y la moción quedó pendiente de adjudicar. DTZ presentó ante nos una moción de desestimación en la que alegó, en síntesis, que el recurso se presentó de forma tardía, en exceso de los diez días jurisdiccionales que provee la Ley 2, *supra*. Sin embargo, del tracto procesal del caso se desprende que este no siguió los parámetros de descubrimiento de prueba limitados por la Ley 2 (32 LPRA sec. 3120). Basta con examinar las múltiples tomas de deposición, contestaciones a pliegos de interrogatorio y la duración del caso ante el tribunal de primera instancia. Conforme a ello, declaramos **no ha lugar** la moción para desestimar este recurso de apelación.

-B-

Analicemos ahora los errores planteados por la parte apelante. En el presente caso, la parte apelante imputó dos errores al foro primario. Primero, que el foro primario abusó de su discreción al acoger la

moción de sentencia sumaria acompañada de evidencia inadmisibles. Segundo, que el foro primario erró al dictar sentencia sumaria sin contar con prueba admisible y preponderante y a pesar de que la prueba ofrecida por el patrono reflejaba que había violentado el orden en el que los despidos debían llevarse a cabo. Ambos errores los discutiremos en conjunto por estar relacionados. Adelantamos que ninguno de los errores se cometió. Veamos.

La moción de sentencia sumaria estuvo acompañada de los siguientes documentos: declaración jurada del señor Julio Nieto del 12 de agosto de 2014, correos electrónicos entre Kenneth Ziegler y José Medina (en los que el señor Nieto estaba copiado), Layoff List Pfizer Carolina, deposición de la querellante Maritza Albaladejo, contestación a pliego de interrogatorio de la querellante Jessica Isaac González, deposición de la querellante Severiana Crisóstomo Marte, deposición de la querellante Marta Salicrup Padilla, demanda, contestación a interrogatorio de Gladys Cruz Rivera y contestación a interrogatorio de Elsa Rivera Fines. De estos documentos, la parte apelante atacó la admisibilidad de la declaración jurada del señor Nieto, gerente de área a cargo de las operaciones de DTZ en Puerto Rico al momento de las cesantías. Evaluada la declaración jurada impugnada, coincidimos con la parte apelada en que el señor Nieto tiene conocimiento personal de los hechos sobre los cuales declara: el tipo de servicio brindado por DTZ, el contrato con Pfizer, la labor a que se dedican las querellantes, detalles sobre el cierre de la planta Pfizer y detalles sobre las cesantías a los

trabajadores. Se trata de hechos sobre los cuales, en virtud de su puesto en la corporación demandada, tiene conocimiento personal. No cabe el argumento sobre la inadmisibilidad de esta declaración al amparo de las reglas de evidencia.

Analicemos ahora la procedencia de la causa de acción por despido injustificado al amparo de la Ley 80. Los hechos incontrovertidos demostraron que Pfizer cerró sus operaciones en el Municipio de Carolina el 31 de diciembre de 2012. En virtud de ello, el contrato entre DTZ, haciendo negocios como UNICCO, y Pfizer quedó cancelado efectivo esa fecha. Las querellantes eran empleadas de mantenimiento de DTZ asignadas a trabajar en la planta de Pfizer. Todas fueron cesanteadas entre septiembre y diciembre de 2012. Luego del cierre, unos 4 ó 5 empleados de *facilidades*, un departamento distinto al de mantenimiento, permanecieron trabajando de forma temporera hasta el lero de marzo de 2013.

Analizados los hechos anteriores, coincidimos con el foro primario que el despido de las querellantes no fue injustificado. Se trata del cierre total y permanente de las operaciones de una farmacéutica que tenía un contrato de servicios con DTZ para llevar a cabo servicios de limpieza. DTZ prestaba sus servicios en Pfizer de manera fija y constante. La prueba demostró que todos los empleados fueron cesanteados, a excepción de cuatro que no ostentaban la misma clasificación ocupacional. Posteriormente, fueron igualmente cesanteados los cuatro empleados de "facilidades" a escasos dos meses del cese total de las operaciones de la farmacéutica.

-C-

En cuanto a la causa de acción por discrimen de género, la misma tampoco se sostiene por la prueba presentada por DTZ. La parte apelante alegó que los empleados retenidos luego del 31 de diciembre de 2012 eran varones de menor antigüedad en la compañía, por lo que las querellantes fueron discriminadas por razón de género. Sin embargo, DTZ presentó prueba sobre el despido de al menos doce empleados varones en las mismas fechas en que las querellantes fueron despedidas.

Por otro lado, cabe destacar que la parte apelante no logró controvertir mediante declaraciones juradas u otros documentos pertinentes los hechos medulares a las controversias que nos ocupan. La parte apelante no pudo demostrar en su escrito de oposición a la moción de sentencia sumaria que las cesantías fueron llevadas a cabo de manera arbitraria o caprichosa o de forma contraria a lo dispuesto en la Ley 80, *supra*.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, declaramos no ha lugar la moción de desestimación presentada por la parte apelada y **CONFIRMAMOS** la sentencia sumaria apelada.

La Jueza Grana Martínez concurre con el resultado sin opinión escrita.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones