

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN
PANEL VI

FERNANDO ROSARIO
RODRÍGUEZ,

Apelante,

v.

DISTRIBUTION
INTEGRATED
SERVICES,

Apelada.

KLAN201601352

APELACIÓN
procedente del Tribunal
de Primera Instancia, Sala
de Bayamón.

Civil núm.:
D PE2014-0661.

Sobre:
Despido injustificado; Ley
Núm. 80.

Panel integrado por su presidente, el Juez Flores García, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Romero García.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

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

El 26 de septiembre de 2016, la parte apelante, Fernando Rosario Rodríguez (Sr. Rosario), instó el presente recurso de apelación. En él, solicitó que revocáramos la *Sentencia Sumaria* emitida el 5 de agosto de 2016, reducida a escrito el 13 de septiembre de 2015, notificada el 16 de septiembre de 2016, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón.

Mediante esta, el foro apelado acogió la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelada, *Distribution Integrated Services* (DIS), y desestimó la demanda de despido injustificado instada por el apelante, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80).

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 Sumaria* apelada.

I.

La parte apelada se dedica a la distribución de periódicos, revistas y otros productos. De los autos surge que el Sr. Rosario trabajó en el departamento de circulación (*home delivery*) de DIS desde el 29 de agosto de 2009¹, y que, al momento de su despido el 10 de septiembre de 2014, fungía como supervisor de dicho departamento.

A raíz de su despido, el 24 de septiembre de 2014, el Sr. Rosario instó una querrela por despido injustificado contra la parte apelada². Lo anterior, mediante el procedimiento provisto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*, y al amparo de la Ley Núm. 80.

Luego de varios trámites procesales, el 21 de septiembre de 2015, la parte apelada presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Para fundamentar los hechos materiales que alegó no estaban en controversia, adjuntó a su solicitud porciones de la deposición tomada al Sr. Rosario el 24 de junio de 2015, y la prueba documental utilizada en la deposición. A saber: las distintas evaluaciones realizadas al apelante a través de los últimos años de empleo, en las que la parte apelada comentó sobre la falta de cumplimiento del apelante con las metas de venta de suscripciones y otros deberes.

Adujo que, según los hechos materiales sobre los que no había controversia sustancial, se desprendía que el despido del apelante había sido justificado. En lo pertinente, consignó que el apelante admitió que había sido amonestado a través de los años por incumplir con las ventas de suscripciones requeridas³ y, no obstante ello, no mejoró su desempeño. También, apuntó que el apelante aceptó que, en el año 2014, no había vendido, en ningún mes previo a su despido, las

¹ De la apelación se desprende que, allá para el 1985, el Sr. Rosario comenzó a trabajar en el periódico *El Nuevo Día*.

² Ni la querrela ni su contestación constan en los apéndices del recurso.

³ Al momento de su despido, el apelante tenía que vender 16 suscripciones semanales.

suscripciones requeridas. Ello, a pesar de que, el 7 de julio de 2014, admitió haber sido apercebido de que la falta de ventas podría conllevar su cesantía.

El 30 de octubre de 2015, la parte apelante presentó una *Urgente moción en petición de excusas al tribunal, en petición de que no se permita la moción en sentencia sumaria e informativa*. En primer lugar, articuló que no procedía que la controversia se dilucidara sumariamente, por lo que solicitó al foro apelado que no tomara en consideración la solicitud de la parte apelada.

De otra parte, requirió un término adicional de 30 días para oponerse a dicha solicitud, de esta ser acogida por el tribunal sentenciador. Por último, alegó que había controversia sobre elementos subjetivos, de intención y propósitos mentales, por lo que no procedía la solicitud de sentencia sumaria.

El 6 de noviembre de 2015, la parte apelada presentó una segunda solicitud para que se diera por sometida, sin oposición, su solicitud de sentencia sumaria⁴. Además, reclamó al tribunal primario que diera por no puesta la moción presentada por la parte apelante. Lo anterior, debido a que fue presentada tardíamente y porque no cumplía con la Regla 36 de las de Procedimiento Civil.

Surge del recurso que, casi un año después, el 5 de agosto de 2016, notificada el 15 de agosto de 2016, el tribunal primario emitió una orden en la que consignó que la solicitud de sentencia sumaria había quedado sometida para su adjudicación. Ello, sin la oposición de la parte apelante⁵. Así las cosas, el 22 de agosto de 2016, la parte apelante presentó una *Urgente moción en petición de reconsideración a orden emitida por el tribunal el 15 de agosto de 2016 e informativa*. El 2 de septiembre de 2016, notificada el 8 de septiembre de 2016, el tribunal primario declaró sin lugar la solicitud de reconsideración de la parte apelante.

⁴ La primera fue presentada el 15 de octubre de 2015.

⁵ La parte apelante no adjuntó la referida orden al apéndice de su recurso.

Evaluada la solicitud de sentencia sumaria de la parte apelada, el tribunal primario dictó la *Sentencia Sumaria* impugnada y declaró con lugar la solicitud de desestimación de la parte apelada. En síntesis, resolvió que el despido fue justificado, a la luz del reiterado incumplimiento del apelante con las normas de su empleo.

De los hechos plasmados en la *Sentencia Sumaria* se desprende que, a principios del año 2014, la parte apelada notificó a todos los empleados que estaba en un proceso de reorganización, que incluía la eliminación del puesto del Sr. Rosario. No obstante, la parte apelada concedió la oportunidad a los empleados afectados de solicitar una plaza de nueva creación; el apelante optó por no hacerlo.

Así pues, el tribunal consignó que el apelante era elegible para una compensación especial, sujeto a que trabajara hasta el último día requerido y que cumpliera con las normas de conducta, disciplina y productividad. Sin embargo, el foro primario determinó que la parte apelante admitió haber incumplido con las metas de venta de la parte apelada.

De los hechos incontrovertidos también se desprende que, el 7 de julio de 2014, la parte apelada entregó al apelante una amonestación final. En esta, le señaló que había incumplido con la venta de suscripciones nuevas semanales para los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2014. También, le apercibió que de no mejorar su productividad, podría ser despedido, ya que la eficiencia y buen desempeño eran requisitos indispensables para trabajar en la empresa.

A la luz de los hechos materiales no controvertidos, el foro primario desestimó, con perjuicio, la querella instada por el Sr. Rosario.

No conforme, la parte apelante instó el presente recurso de apelación y apuntó los siguientes errores:

Erró el TPI al declarar Ha Lugar las mociones de sentencia sumaria y desestimar en su totalidad y con perjuicio la reclamación de mesada por la vía sumaria, al determinar que la parte querellante (expuso en su sentencia “la parte

querellada”) no pudo controvertir ninguno de los hechos fundamentales, aunque a tenor con la ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, la parte querellada no sometió ninguna evidencia que sustentara y controvirtiera la presunción que cobija a todo empleado que es despedido. [sic]

En la alternativa, erró el TPI al no ver los hechos en los documentos presentados por la propia querellada (EVALUACIONES), tanto los presentados en la deposición como la propia transcripción de la deposición en su totalidad en la moción de sentencia sumaria de la forma más favorable al apelante y concederle a éste el beneficio de toda inferencia que razonablemente se podía derivar [d]e dichos documentos. [sic]

ERRÓ el Tribunal de Primera Instancia Sala de Bayamón en NO emitir ORDEN en cuanto a la petición hecha por la parte apelante querellante de que no se aceptara la Petición de Sentencia Sumaria o en su defecto se le concediera 30 días adicionales para poder contestarla. [sic]

ERRÓ el Tribunal de Primera Instancia Sala de Bayamón en dictar sentencia sin ni tan siquiera haber pasado los 10 días para que la parte querellante pudiera acudir al Tribunal Apelativo para recurrir a las resoluciones interlocutorias que se emiten al amparo de la Ley 2. [sic]

(Mayúsculas y énfasis en el original).

El apelante reiteró que la controversia no debió haber sido atendida sumariamente. Particularmente, por la existencia de controversias relacionadas con elementos subjetivos de intención y propósitos mentales. Apuntó que la ausencia de prueba que controvirtiera lo esbozado en la solicitud de sentencia sumaria no conllevaba la concesión automática de esta.

De otra parte, arguyó que el tribunal sentenciador no tomó en consideración la evaluación realizada en enero de 2014, en la que obtuvo un 98%. Además, planteó que el Reglamento de Personal es confuso y que no fue amonestado por escrito, más allá de los comentarios incluidos en las evaluaciones.

Adujo, también, que la parte apelada no probó que sus actuaciones hubiesen afectado la ordenada marcha y normal funcionamiento del negocio. Razonó que, si bien es cierto que el Reglamento de Empleados exige un buen desempeño, no habla específicamente sobre la venta de suscripciones.

Por último, puntualizó que el tribunal primario erró al dictar sentencia, sin que hubiese transcurrido el término para impugnar la determinación interlocutoria que dio por sometida la solicitud de sentencia sumaria. Así pues, concluyó que el tribunal apelado no tomó en consideración tanto la jurisprudencia aplicable a las solicitudes de sentencia sumaria, ni la relacionada con la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 2.

El 6 de octubre de 2016, la parte apelada presentó su oposición al recurso de apelación⁶. En primer lugar, razonó que la parte apelante no se opuso a la solicitud de sentencia sumaria. A su vez, arguyó que los escritos presentados tardíamente por esta no constituyeron oposiciones, conforme a la Regla 36 de las de Procedimiento Civil. Razonó que la *Sentencia Sumaria* apelada está fundamentada en los hechos materiales incontrovertidos, que demuestran que el despido fue justificado.

Por último, discutió que los planteamientos de la parte apelante, a los efectos de que el tribunal de primera instancia erró al dictar sentencia sin que hubiese transcurrido el término para revisar una determinación interlocutoria, eran improcedentes y carentes de base legal.

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

⁶ También presentó una solicitud de desestimación, por el fundamento de que la parte apelante no incluyó en el apéndice de su recurso la querrela, su contestación, ni los anejos de la solicitud de sentencia sumaria. Específicamente, planteó que ello ocasionó que el recurso no quedara perfeccionado dentro del término jurisdiccional para ello.

Somos conscientes de que la Regla 16 (E) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 16 (E), establece que el apéndice de los recursos de las apelaciones deben contener las alegaciones de las partes, así como todo documento pertinente para auscultar nuestra jurisdicción y atender la controversia en los méritos. Sin embargo, resolvemos que, en esta ocasión, la ausencia de los referidos documentos no entorpeció nuestra labor al atender el recurso de apelación, por lo que declaramos **sin lugar** la solicitud de desestimación.

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). (Énfasis nuestro). 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 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). (Bastardillas en el original). Sin embargo, ya en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004), el Tribunal Supremo había expresado 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 “no 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 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.**

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR, a la pág. 377. (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.*

En lo pertinente, el Art. 2(c) de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b (c), establece que se entenderá como justa causa para el despido,

la “[v]iolación reiterada por [un] empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos haya sido suministrad[a] oportunamente al empleado”. [...] Además, el citado Art. 2 añade en su último párrafo 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”. 29 L.P.R.A. sec. 185b

Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 381 (2011). (Énfasis nuestro y citas suprimidas).

Así pues, la transgresión de las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un empleado, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables⁷; (3) se suministre oportunamente copia escrita de las reglas y reglamentos al empleado, y (4) que el despido no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Id.*, a las págs. 381-382.

Cabe señalar que, en una acción por despido injustificado incoada por un empleado, es el patrono quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, 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*”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, 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.*

III.

En síntesis, en su recurso, la parte apelante arguyó que el foro apelado incidió al dictar sentencia sumariamente a favor de la parte apelada. Examinada la controversia a la luz del derecho aplicable, concluimos que no se cometieron los errores apuntados.

⁷ Con respecto al requisito de razonabilidad,

“[L]a razonabilidad [de un reglamento] es un concepto muy subjetivo y sutil. Lo que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento. Consecuentemente una regla puede ser razonablemente aplicada en determinadas circunstancias e irrazonablemente en otras circunstancias, aun cuando los hechos a que se aplique sean los mismos *prima facie*. Además, los reglamentos bajo la Ley Núm. 80, *supra*, no solo deben ser razonables intrínsecamente sino que, además, deben ser administrados razonablemente.” Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada*, Hato Rey, 2000, pág. 36.

Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR, a la pág. 238, nota al calce núm. 24.

En su primer señalamiento de error, la parte apelante adujo que el tribunal primario erró al declarar con lugar la solicitud de sentencia sumaria de la parte apelada, cuando esta no derrotó la presunción de que el despido fue injustificado. No le asiste la razón.

La Ley Núm. 80 no proscribe la acción del despido; los patronos tienen el derecho de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. Cual citado, la facultad para despedir se reconoce como una prerrogativa o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna, que se desarrolla y desenvuelve a base de las fuerzas del libre mercado. Así pues, dicha Ley opera como un disuasivo con respecto al patrono, en el ejercicio de su prerrogativa.

En ese sentido, lo concedido por la Ley Núm. 80 a la persona despedida injustificadamente es una compensación dirigida a ayudarlo económicamente durante la etapa de transición del empleo que ocupaba al que pudiera conseguir. De ahí entonces que la propia Ley Núm. 80 enumere y defina las circunstancias que se consideren justa causa.

Dichas circunstancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, así como razones de índole empresarial. En lo pertinente, el citado Art. 2(c) de la Ley Núm. 80 establece que se entenderá como justa causa para el despido la violación reiterada por un empleado de las reglas y reglamentos razonables, establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos haya sido suministrada oportunamente al empleado.

En lo pertinente, de los hechos materiales incontrovertidos surge que, a pesar de que el puesto de la parte apelante iba a ser eliminado y que este optó por no solicitar para una de las plazas de nueva creación, él podría permanecer en su trabajo hasta que su puesto fuera eliminado finalmente y, además, recibir una compensación especial. Ello, sujeto a que trabajara hasta el último día requerido y cumpliera con las normas de conducta, disciplina y productividad.

Sin embargo, la parte apelante admitió haber incumplido reiteradamente con las metas de venta de la parte apelada. También aceptó que, el 7 de julio de 2014, la parte apelada le entregó una amonestación final, por su incumplimiento con la meta de suscripciones nuevas semanales para los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2014. Así pues, la parte apelada le advirtió que, de no aumentar su productividad, podría ser despedido. Además, reiteró que la eficiencia y buen desempeño eran requisitos indispensables para trabajar en la empresa⁸.

Acorde con lo anterior, el foro apelado resolvió correctamente que el despido del apelante obedeció a la reiterada inobservancia de este con las normas establecidas por la parte apelada. Huelga apuntar que las razones para el despido del Sr. Rosario están apoyadas en la prueba documental y testifical adjuntada a la solicitud de sentencia sumaria de la parte apelada.

Si bien es cierto que la Ley Núm. 80 debe ser interpretada liberalmente a favor de la parte que la invoca, y que el patrono tiene el peso de la prueba de derrotar la presunción de que el despido fue injustificado, no es menos cierto que la parte apelada sí derrotó dicha

⁸ Así consta en el *Manual de Empleados* de DIS. A saber:

Eficiencia en el Desempeño de sus Deberes

La eficiencia y competencia [sic] en el desempeño de su trabajo es requisito indispensable para trabajar en la Empresa. La incompetencia o dejadez en el desempeño de las funciones de empleados(as) de cualquier nivel es suficiente causa para que se tome acción disciplinaria. Igualmente incurrir en un descuido de omisión o comisión de forma tal que exista una consecuencia que afecte negativamente a la empresa.

Medidas disciplinarias

Las medidas disciplinarias a impartirse podrían incluir:

1. Advertencia verbal
2. Advertencia escrita
3. Suspensión de empleo y sueldo
4. Despido

Véase, apéndice del recurso de apelación, a las págs. 125 y 127. (Énfasis en el original).

presunción. Por ello, resolvemos que no se cometió el primer señalamiento de error.

En su segundo señalamiento de error, la parte apelante adujo que el tribunal primario incidió al no examinar la solicitud de sentencia sumaria de la forma más favorable a su postura. Las Reglas de Procedimiento Civil establecen que podrá dictarse sentencia sumariamente cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso y, además, si el derecho aplicable lo justifica. 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.

La parte apelante no se opuso a la solicitud de sentencia sumaria o refutó los hechos alegados, con prueba que contravirtiera la exposición de la parte apelada; en vez, optó por descansar en la presunción establecida por la Ley Núm. 80. Específicamente, se limitó a presentar el 30 de octubre de 2015, cuando ya había transcurrido el término para oponerse, una *Urgente moción en petición de excusas al tribunal, en petición de que no se permita la moción en sentencia sumaria e informativa*.

Mediante esta, solicitó al tribunal apelado que no tomara en consideración la solicitud de sentencia sumaria o, en su defecto, que le concediera más tiempo para oponerse. Con respecto a los méritos de la controversia, únicamente articuló planteamientos generales sobre presuntas controversias relacionadas con la intención, propósitos mentales y credibilidad de las partes. Así pues, no colocó al foro sentenciador en posición de realizar inferencias a su favor.

Según opinado por el Tribunal Supremo, 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. Dichos requisitos no son un mero formalismo, ni constituyen un requisito mecánico sin sentido. Con su moción de sentencia sumaria, la parte apelante derrotó

la presunción de que el despido fue injustificado, por lo que la parte apelante **tenía** que oponerse conforme a derecho y no lo hizo.

En su tercer señalamiento de error, la parte apelante articuló que el tribunal primario actuó contrario a derecho, al no atender diligentemente la mencionada solicitud que presentó el 30 de octubre de 2015. Si bien es cierto que el tribunal apelado no atendió dicha solicitud hasta el 5 de agosto de 2016⁹, cuando dio por sometida la solicitud de sentencia sumaria sin oposición, **la parte apelante se cruzó de brazos y nada hizo para oponerse a la solicitud de sentencia sumaria durante todo ese tiempo.** Ello, a pesar de que instó su reclamo al amparo del procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2.

A la luz de lo anterior, es forzoso concluir que el tribunal primario no incidió al dar por sometida dicha moción sin la oposición de la parte apelante, ya que esta no fue diligente en la tramitación de su reclamo. Del trámite procesal surge que, el 22 de agosto de 2016, la parte apelante solicitó la **reconsideración** de la mencionada determinación interlocutoria del tribunal primario. Esta fue declarada sin lugar el 2 de septiembre de 2016, notificada el 8 de septiembre de 2016. Por su parte, la *Sentencia Sumaria* fue emitida el 5 de agosto de 2016, reducida a escrito el 13 de septiembre de 2016, y notificada el 16 de septiembre de 2016.

A la luz de ello, la parte apelante planteó en su último señalamiento de error, que el tribunal apelado incidió al dictar sentencia, antes de que hubiese transcurrido el término para acudir ante este Tribunal para impugnar la denegatoria de su solicitud de reconsideración. Tampoco le asiste la razón.

En primer lugar, la parte apelante no esbozó ningún fundamento legal que impidiese al foro primario dictar sentencia. Por otro, en *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 2016 TSPR 36, 194 DPR ____ (2016), el Tribunal Supremo fue claro, a los efectos de que “la figura de la reconsideración interlocutoria es incompatible con el procedimiento

⁹ Notificada el 15 de agosto de 2016.

provisto por la Ley Núm. 2 [...]. Entre otras razones, pues se daría la anomalía de proveerle a las partes un término mayor para solicitar reconsideración que el provisto para la revisión de determinaciones finales por la Ley Núm. 2". *Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 2016 TSPR 36, a la pág. 15.

Así pues, si la parte apelante deseaba presentar una petición para que este Tribunal revisara la determinación emitida el 5 de agosto de 2016, notificada el 15 de agosto de 2016, tenía que acudir directamente ante nos dentro de los diez días del archivo en autos de la notificación de esta; sin embargo, no lo hizo.

A los tribunales no nos corresponde sustituir el criterio gerencial de un patrono por el nuestro, sino auscultar las causas que culminaron con el despido ante nuestra consideración. Examinadas estas, es forzoso concluir que el despido del Sr. Rosario no fue arbitrario o caprichoso. Este respondió a su dejadez en el desempeño de sus labores. Consecuentemente, resolvemos que no se cometieron los errores señalados.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia Sumaria* emitida el 5 de agosto de 2016, reducida a escrito el 13 de septiembre de 2015, notificada el 16 de septiembre de 2016, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón.

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