

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA-HUMACAO-FAJARDO
PANEL XII

JAVIER MALDONADO

Apelante

v.

BATESVILLE CASKET
COMPANY, INC.

Apelado

KLAN201700402

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Humacao

Civil. Núm.:
HSCI201600544
(206)

Sobre: Ley 80

Panel integrado por su presidenta la Jueza Coll Martí, la Jueza Lebrón Nieves y la Jueza Méndez Miró

Coll Martí, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de junio de 2017.

Comparece el Sr. Javier Maldonado Nieves y nos solicita que revoquemos una Sentencia emitida el 2 de marzo de 2017, notificada el 13 del mismo mes y año. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao, acogió la solicitud de sentencia sumaria presentada por Batesville Casket Company, Inc., (Batesville o parte apelada) y desestimó la querrela de epígrafe. Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la Sentencia apelada.

Veamos los hechos.

I

El 8 de junio de 2016, la parte apelante presentó una querrela contra Batesville sobre despido injustificado bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. En síntesis, la parte apelante alegó que trabajó desde el mes de

octubre de 1994 como vendedor de la compañía apelada hasta el mes de noviembre de 2015 cuando fue despedido injustificadamente. Por su parte, Batesville presentó la contestación a la querrela en la que alegó afirmativamente que el Sr. Maldonado fue despedido con justa causa el 20 de noviembre de 2015. Batesville sostuvo que la cesantía obedeció a la eliminación de una plaza de vendedor y que el querellante era el empleado de menor antigüedad dentro de esa clasificación ocupacional. Por último, alegó que la decisión tomada por el patrono se basó en un estudio de las ventas y del mercado, y que respondió a una medida necesaria para mantener el buen y normal funcionamiento de las operaciones de la empresa.

Así las cosas, Batesville presentó una solicitud de sentencia sumaria en la que acotó que el despido del Sr. Maldonado Nieves estuvo justificado y respondió a un proceso de reorganización y reducción de personal *bona fide*. Por su parte, el Sr. Maldonado presentó su oposición en la que sostuvo que el Informe preparado por el que fue su supervisor, el Sr. Brake, fue utilizado como un subterfugio para justificar su despido y que el plan de reorganización fue implementado de forma arbitraria y caprichosa.

Acaecidas varias incidencias procesales, el foro primario acogió la solicitud de sentencia sumaria y desestimó la querrela de epígrafe. De conformidad con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, el foro apelado consignó los siguientes hechos:

1. El señor Maldonado comenzó a trabajar para Batesville el 17 de octubre de 1994.
2. Batesville es una corporación, subsidiaria de una corporación pública, Hillenbrand Industries, Inc., autorizada a hacer negocios en Puerto Rico y se dedica principalmente a la manufactura y venta de ataúdes.

3. Batesville opera un almacén y oficina en Carolina, Puerto Rico, desde donde sirve el negocio que maneja dicha oficina.
4. La clasificación ocupacional del demandante en Batesville al momento de la terminación era de vendedor.
5. El supervisor directo del señor Maldonado era el señor Troy Brake, que en ese momento ostentaba la posición de "Vice President, International and Business Development" de Batesville.
6. El negocio principal de Batesville (incluyendo Puerto Rico),....era la venta de ataúdes. La mayor parte de su ingreso proviene de la venta de ataúdes.
7. Batesville utiliza un sistema de manejo de datos para Estados Unidos y Puerto Rico que se titula JD Edwards.
8. Batesville depende plenamente del sistema de manejo de datos anteriormente descrito para tomar sus decisiones de negocio. El sistema es uno confiable y reconocido en la industria.
9. El referido sistema lleva un recuento de las ventas, inventario, costos, y otra información pertinente con respecto a la contabilidad y las finanzas de Batesville a través de los años.
10. Al momento de la cesantía del señor Maldonado, Batesville efectuó una reorganización y reducción de personal.
11. En consecuencia, como se acostumbra a hacer en Batesville en casos similares, previo al despido del señor Maldonado, el señor Brake, como persona responsable de supervisar las ventas y rédito de la oficina local de Batesville, llevó a cabo y confeccionó a finales del año fiscal 2015, un estudio sobre, entre otros asuntos, las ventas y análisis del mercado local de Batesville para determinar los ajustes necesarios prospectivamente en la operación.
12. Según el propio testimonio vertido por el querellante en su deposición, él no tenía previo conocimiento de que Batesville llevó a cabo el referido estudio.
13. Este estudio reflejó, entre otros asuntos, que hubo una disminución en las ventas de ataúdes en el territorio local del año 2011 al 2015.
14. Según el propio testimonio vertido por el querellante durante su deposición, el mismo admitió que en Batesville hubo una disminución significativa en las ventas de Puerto Rico del año 2011 al 2015.
15. Con la información que el señor Brake recopiló durante el estudio, como acostumbra en casos similares él preparó una presentación de "PowerPoint" confidencial titulada "Batesville

International-Puerto Rico Strategy Changes”, fechada 21 de septiembre de 2015, que continuó revisando conforme la data adicional obtenida hasta al menos el mes siguiente, dado el cierre de año fiscal a fines de octubre de 2015 (en adelante, “Presentación”).

16. El señor Maldonado no tenía conocimiento de la Presentación al radicarse la demanda, ni de que el señor Brake la hubiera preparado.

17. La referida presentación y análisis, entre otros asuntos, detalla lo siguiente:

- El ingreso (total revenue) de Batesville se redujo de \$5.1 millones en el 2011 a \$2.9 millones en el 2015, lo que representa una reducción de cuarenta y dos por ciento (42%) en los últimos cinco años terminados en el 2015. Sin embargo los gastos de venta por unidad se duplicaron.
- El volumen de ventas de ataúdes de Batesville en la oficina local ha decrecido en los últimos cinco años de 6,395 (2011) a 4,298 (2015), pero los costos iban aumentando y el número de empleados de Batesville se ha mantenido fijo.
- La competitividad en el negocio de Batesville en la oficina local ha aumentado.
- El señor Brake encontró que el negocio de Batesville en Puerto Rico se había deteriorado de conformidad con las condiciones del mercado y la pérdida del cliente independiente mayor en el 2013 (Funeraria Ehret).
- Se estimó una continuada merma en el volumen de negocios para el adelantado y en progreso año 2015 y el 2016 de no tomarse acción.
- Las cuentas nacionales permanecían esencialmente en una tendencia horizontal.
- Se registró un aumento significativo en las cremaciones en Puerto Rico. Al incrementar las cremaciones el número de entierros con ataúd vendidos por Batesville ha ido disminuyendo.
- El precio de venta de promedio de los ataúdes vendidos fue bajando entre el 2011 y el 2015.
- El costo de entrega por ataúd incrementó de \$50 a \$60, debido a la merma en volumen.

- Entre las medidas para reducir gastos en la oficina local, Batesville planificó reducir uno de sus representantes de ventas (vendedor), cesantar un chofer, reducir el número de modelos en inventario e implementar un formato de precios de venta neta ajustado, entre otros.

18. Al momento de la cesantía del señor Maldonado, el señor Juan Portela era la única otra persona que ostentaba la misma posición de vendedor en la oficina local de Batesville.

19. El señor Portela comenzó a trabajar para Batesville el 13 de julio de 1987. En consecuencia, el señor Portela tenía más antigüedad en Batesville que el señor Maldonado quien comenzó su empleo el 17 de octubre de 1994.

20. La Presentación preparada por el señor Brake analizó las ventas y productividad del señor Maldonado versus el señor Portela a través de los años. Lo anterior reveló que ambos empleados han estado por debajo del plan en los últimos años y no existe una diferencia significativa en la eficiencia y la productividad de ambos.

21. El 20 de noviembre de 2015, la empresa terminó el empleo de Maldonado en la oficina de Batesville de Puerto Rico, al eliminar una posición de vendedor. Ello se debió a una reestructuración en el departamento de ventas local y reducción de personal de una posición de vendedor en Batesville. El señor Maldonado era el empleado de menor antigüedad dentro de esa particular clasificación ocupacional.

22. Batesville no ha reclutado a otro empleado en la posición de vendedor en la oficina luego de la cesantía del Sr. Maldonado.

Insatisfecho, el Sr. Maldonado presentó el recurso que nos ocupa y señaló que el Tribunal de Primera Instancia cometió los siguientes errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia cuando abusó de su discreción por permitir la réplica de la parte querellada, y no permitió a la parte querellante presentar una réplica a dicha réplica para oponerse a la evidencia nueva presentada por el apelado.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no considerar la evidencia presentada por la parte querellante.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no utilizar la norma de jurisprudencia precedente para evaluar el despido y su implementación según el plan de reorganización.

Erró el Tribunal de Primera Instancia en determinar que el alegado plan de reorganización era bona fide y que fue implementado correctamente.

II

A. Ley de Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, se creó para desalentar la incidencia de despidos injustificados en el país y proveer remedios más justicieros a las personas que son despedidas sin justa causa. 29 LPRA Sec.185a y ss.

Dentro del mismo cuerpo de ley, en su artículo 2, se establecen varias instancias posibles, en las que existe justa causa para el despido:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. [...]**

29 LPRA 185b.

Las últimas tres situaciones de “justa causa” mencionadas son atribuibles al negocio del patrono y están relacionadas a la administración del negocio. Estas principalmente se presentan por

razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). La jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado la Ley 80, expresando que el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979). "[P]uede haber justa causa para despedir a un empleado por hechos no imputables a éste y sí al patrono...." R. N. Delgado Zayas, *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño*, San Juan, Ramallo Bros. Printing, Inc., rev. 2005, pág. 120. De esta manera se reconoce que pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantear empleomanía sin que ello necesariamente contravenga las disposiciones de la Ley 80.

A tono con lo anterior, las Guías adoptadas por el Departamento del Trabajo para la Interpretación de la Ley 80 aclaran que el cierre parcial que justifica un despido bajo la precitada Ley se produce cuando un patrono "descontinúa permanentemente una parte de sus operaciones y, por tanto, solo una parte de sus empleados se ven afectados por el mismo. En ese caso el patrono está obligado a retener preferentemente en su empleo a los trabajadores de las clasificaciones ocupacionales afectados por el cierre con más antigüedad en la empresa". Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía Revisada*

Para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, Aprobada el 30 de Mayo de 1976, pág. 56 (2014).

Por tal razón, 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 el empleado comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento de este entre las distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa. *Id.*

Es importante destacar que la Ley 80, *supra*, contiene a favor del querellante, por su desventajada posición, una presunción de que este fue despedido injustificadamente. Para rebatirla, el patrono está obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185 k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel*, *supra*. Cónsono con lo anterior, es menester que el patrono establezca, igualmente, un nexo causal entre la razón o razones aducidas según provistas en el Artículo 2 de la Ley 80, *supra*, y el despido en cuestión. La mera existencia de cambios tecnológicos de producción, de reorganización o la reducción de la producción, ventas o ganancias, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. Es a la empresa a quien incumbe, por mandato de la ley, demostrar que por esas circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados. En otras palabras, el patrono en todo momento deberá probar la justa causa del despido. *Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 414 (2013). Por tal razón, las causales de despido justificado que se disponen en los incisos (d), (e) y (f) antes mencionados, deben estar sostenidas, como regla

general, por prueba documental dado que los cambios tecnológicos, las reorganizaciones, los cambios en el diseño y la reducción en ventas o en producción quedan reflejados en récords y estudios técnicos y de contabilidad, de los cuales puede comprobarse la necesidad y conveniencia de tales cambios. *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, supra, pág. 60

No obstante lo anterior, el derecho y prerrogativa de cada patrono de despedir a un empleado es inherente a las fuerzas del libre mercado y al derecho de propiedad o libertad empresarial en nuestra sociedad moderna. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, a las págs. 376-377. Conforme a lo anterior, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Sin embargo, el despido sin justa causa está sujeto a compensación. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

B. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, Regla 36, regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. El propósito de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio plenario. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009).

De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en

su fondo. *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004). Así pues, este mecanismo únicamente se concederá en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando sólo por disponer las controversias de derecho existentes. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

Conforme con las disposiciones de la Regla 36.1, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, el promovente de la sentencia sumaria tiene la obligación de demostrar con claridad su derecho y a su vez demostrar la inexistencia de una controversia real sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, supra; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). Para ello, debe acompañar la moción de sentencia sumaria con documentos tales como deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones y declaraciones juradas, si las hubiere. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 216; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra, 913.

Ahora bien, el foro primario presumirá como ciertos los hechos no controvertidos que se hacen constar en los documentos y en las declaraciones juradas admisibles que se acompañan con la moción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 216, 221; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra. Por otro lado, para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar

declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. *Id.*

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 727 (1994).

En lo pertinente, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá contener lo siguiente: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Quiere esto decir que, si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación. Lo anterior coloca 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. *Zapata v. J.F. Montalvo*, supra. A la luz de lo anterior, la parte promovente en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte promovida puede derrotar una moción de sentencia sumaria de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte promovente; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa; (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados presentados. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217.

El Tribunal Supremo en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015), definió el estándar específico a emplearse por esta segunda instancia judicial al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de sentencias sumarias. Los principios de revisión, según enumerados por nuestro más Alto Foro son los siguientes:

Primero, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de novo y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.

Cuarto, y, por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

III

En esencia, la controversia principal del caso que nos ocupa gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al desestimar sumariamente la querrela presentada por el Sr. Maldonado Nieves.

En primer lugar, es importante destacar que de conformidad con la normativa detallada en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra, nos corresponde dirimir si la solicitud de

sentencia sumaria presentada por Batesville y la oposición incoada por el Sr. Maldonado Nieves cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. Surge del expediente apelativo, que Batesville desglosó de forma concisa y organizada los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales, a su entender, no existía controversia de hechos. A su vez, apoyó su solicitud con documentos, tales como la declaración jurada del Sr. Troy Brake, antiguo supervisor del apelante, cuya posición en Batesville era "Vice President, International and Business Development", el estudio de la situación de la empresa titulado "Batesville International Puerto Rico Strategy Changes" y fragmentos de la deposición del Sr. Maldonado. Asimismo, la parte apelada expuso el derecho aplicable y las razones por las cuales procedía dictar sentencia a su favor. En ese sentido, Batesville cumplió con lo establecido en la Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, supra. De igual forma, examinamos la oposición y en términos generales, cumple con los requisitos de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil.

De manera que, nos corresponde dirimir si en realidad existen hechos materiales en controversia en el caso que nos ocupa. Luego de un estudio minucioso del expediente apelativo, la moción de sentencia sumaria, la oposición a la mencionada solicitud y sus respectivos anejos, concluimos, al igual que el foro de primera instancia, que no existen hechos en controversia en el caso ante nos. En consecuencia, determinamos que el foro apelado no erró al desestimar sumariamente la querrela incoada por el apelante. Ante ello, surge del expediente que no existe controversia en cuanto a que el 20 de noviembre de 2015, Batesville cesanteó al Sr. Maldonado Nieves, quien trabajó como vendedor, y que el despido

respondió a una reorganización de la empresa. Batesville acreditó que hubo una gran reducción en la venta de ataúdes en Puerto Rico del año 2011 al 2015, lo que representó una merma de 2.1 millones de dólares. Según el estudio de mercado preparado por el Sr. Brake, Batesville atribuyó la disminución en las ganancias de la empresa a las condiciones de deterioro del mercado, a la pérdida de su mayor cliente en el 2013 (Funeraria Ehret), al aumento en las cremaciones en Puerto Rico y al aumento de los costos operacionales y de las unidades. Así pues, como parte de las medidas de reorganización, Batesville restructuró el departamento de ventas y en consecuencia, la empresa eliminó el puesto de vendedor en el cual trabajaba el apelante, siguiendo el principio de antigüedad. Del expediente surge que es un hecho incontrovertido que el Sr. Portela era el empleado con mayor antigüedad dentro de su clasificación ocupacional. El propio apelante admitió en su deposición que el Sr. Portela era vendedor de Batesville para la fecha que fue contratado por el patrono apelado. Batesville acotó que la eliminación de la plaza representaba un ahorro de \$150,000 al año. En ese sentido, el patrono presentó prueba acreditativa del plan de reorganización y de la disminución en las ventas y ganancias de la empresa. Batesville demostró que el despido del Sr. Maldonado no fue producto de un mero capricho, sino que respondió a una reorganización interna motivada por consideraciones de estabilidad económica con el ulterior fin de mantener el funcionamiento ordenado de la empresa.

Luego de un ponderado análisis de la sentencia apelada y de los documentos que obran en el expediente apelativo, concluimos que el Tribunal de Primera Instancia no erró al concluir que el

despido del apelante fue justificado y que por tanto, procedía la desestimación sumaria de la causa de acción bajo la Ley Núm. 80.

Como discutimos anteriormente, el inciso (f) del artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, describe una de las circunstancias que constituye justa causa para un despido. Se refiere a esas causales que permiten el despido sin indemnización, pues están relacionadas “a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de la empresa”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra.

Por todo lo anterior, determinamos que Batesville demostró mediante evidencia incontrovertida, que el despido del Sr. Maldonado Nieves no fue producto de un mero capricho o arbitrariedad de su parte, sino que respondió a una reducción de la plantilla laboral de la empresa producto de una merma significativa en las ventas del negocio.

Por tal razón, el foro primario no incidió en su determinación, toda vez que el despido estuvo justificado. Consecuentemente, concluimos que el presente caso no ameritaba ser dirimido mediante el cauce ordinario.

Por último, en cuanto al señalamiento de error planteado por el apelante en torno a que el tribunal apelado no le permitió expresarse sobre la réplica presentada por Batesville el 23 de febrero de 2017, determinamos que no le asiste la razón. Surge del expediente apelativo que el apelante solicitó, el 15 de marzo de 2017, una prórroga para expresarse, es decir, 2 días después del archivo en autos de la Sentencia apelada. En consecuencia, la prórroga solicitada fue presentada inoportunamente y el tribunal no erró al no atenderla.

IV

Por los fundamentos discutidos, se **CONFIRMA** la Sentencia apelada.

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones