Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ

JULIED RIVERA COLL, ALEX MALAVÉT RIVERA y **JOEL HERNÁNDEZ AGOSTINI** Apelantes v. MMM HOLDINGS, LLC Apelada	KLAN201800310	APELACIÓN procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez Civil Núm.: ISCI201700408 (205) Sobre: Despido Injustificado, Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales

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

Coll Martí, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de mayo de 2018.

Comparece el Sr. Joel Hernández Agostini y nos solicita que revisemos una Sentencia Parcial emitida el 8 de marzo de 2018, notificada el 13 del mismo mes y año. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez, desestimó la reclamación por despido injustificado incoada por el apelante. Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la Sentencia apelada.

Veamos los hechos.

I

El 12 de abril de 2017, el Sr. Hernández Agostini, el Sr. Julied Rivera Coll y el Sr. Alex Malavet Rivera presentaron una querella bajo el procedimiento sumario estatuido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, sobre despido injustificado en contra de MMM Holdings, LLC (MMM) o parte apelada). En síntesis, el Sr. Hernández Agostini, quien trabajó como vendedor de seguros

médicos tipo Medicare Advantage desde el 11 de diciembre de 2006 hasta el 11 de enero de 2017, alegó que fue despedido injustificadamente por no cumplir con las expectativas de ventas. Por su parte, MMM presentó la contestación a querella en la que alegó afirmativamente que el despido fue justificado y que el mismo respondió a que el Sr. Hernández Agostini incumplió con las funciones esenciales de su puesto de vendedor. Además, que la actuación de MMM no fue arbitraria ni caprichosa y que el apelante, previo al despido, fue disciplinado progresivamente.

Así las cosas, MMM presentó una "Solicitud de Sentencia Sumaria en cuanto a Joel Hernández Agostini" en la que arguyó que no existía controversia de hechos en el caso de epígrafe en torno a que el Sr. Hernández no cumplió con las expectativas que su puesto de vendedor le requería. Asimismo, sostuvo que no existía controversia en cuanto a que MMM llevó a cabo un proceso de disciplina progresiva y que el Sr. Hernández Agostini no mejoró su desempeño. Por su parte, el Sr. Hernández Agostini presentó su oposición y arguyó que el incumplimiento con las cuotas de ventas fue provocado por MMM al reducirle sustancialmente el número de llamadas que le eran referidas, al exigirles la misma cuota que a los empleados a quienes le referían mayor número de llamadas y al no eliminar los memorandos disciplinarios al comenzar en el puesto de vendedor *In Office*. A su vez, el Sr. Hernández Agostini reconoció que no existía controversia de hechos en cuanto a los incisos 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14,15,16,17 y 18. No obstante, adujo que existía controversia con el hecho propuesto número 13, en cuanto a la fecha en que comenzó a formar parte del grupo de ventas por teléfonos y en cuanto a que el cambio de puesto fue hecho a solicitud propia.

Así pues, examinada la solicitud de sentencia sumaria, la oposición y sus respectivos anejos, el Tribunal de Primera Instancia emitió la Sentencia Sumaria Parcial aquí apelada. Mediante el aludido dictamen, el foro apelado desestimó la querella sobre despido injustificado y estimó que no existía controversia en torno a los siguientes hechos:

1. El Sr. Joel Hernández Agostini (en adelante "Hernández") comenzó a trabajar en MMM el 11 de diciembre de 2006.
2. Al momento de su despido, Hernández se desempeñaba como Representante de Ventas.
3. La función esencial de su puesto era la venta de seguros médicos tipo Medicare Advantage.
4. El 3 de diciembre de 2015, la supervisora de Ventas Layza M. Valentín Rivera, se reunió con Hernández para notificarle su incumplimiento con su objetivo de ventas para el mes de noviembre/2015. Como resultado de este incumplimiento, se documentó la conversación y las advertencias hechas.
5. El 3 de mayo de 2016 la supervisora de ventas Layza M. Valentín Rivera se reunió con Hernández para notificarle Advertencia Escrita-Ejecución de Ventas por haber incumplido con el objetivo de ventas para el mes de abril/2016. Se le advirtió que, de no mejorar su ejecución y cumplir con su cuota de ventas consistentemente, se verían forzados a tomar medidas disciplinarias más severas que pudieran conllevar Advertencia Final y/o Terminación de Empleo.
6. Ese mismo día, la supervisora de ventas Layza M. Valentín Rivera, también le hizo entrega del correspondiente Plan de Acción (Producción), en un esfuerzo para ayudarlo a cumplir con su cuota de ventas. Este Plan de Acción fue discutido con y aprobado por Hernández.
7. El 9 de mayo de 2016, Hernández fue objeto de un seguimiento del Plan de Acción (Producción). Nuevamente su supervisora expresó a Hernández el interés de ayudarlo a cumplir con los estándares establecidos por el Departamento de Ventas. Esta le repasó algunos objetivos diarios en los cuales se debía enfocar para cumplir su cuota de ventas.
8. El 24 de mayo de 2016, Hernández fue objeto de otro seguimiento del Plan de Acción (Producción). Nuevamente la supervisora de ventas le expresó su interés de ayudarlo a cumplir con los estándares establecidos por el Departamento de Ventas, le brindó unas guías para que pudiera cumplir con sus cuotas de ventas y le advirtió sobre las consecuencias de su incumplimiento.
9. El 1 de junio de 2016, la supervisora de ventas Layza M. Valentín Rivera, se reunió con Hernández para

discutir un documento titulado Plan de Acción (Producción)- Resultado Mayo/2016. MMM reiteró su interés de ayudarlo a cumplir con los estándares de ventas establecidos y nuevamente se le informó que, de no haber progreso ascendente en el cumplimiento de su cuota, otras acciones disciplinarias serían necesarias, incluyendo la posibilidad de terminación de empleo.

10. El 4 de agosto de 2016, Hernández recibió una Advertencia Escrita Final-Ejecución de Ventas, por haber incumplido con la cuota de ventas para el mes de julio/2016.

11. Ese mismo día se le estableció otro Plan de Acción (Producción) Final. Nuevamente se le establecieron objetivos diarios para lograr el objetivo de ventas y se le advirtió que su continuo incumplimiento podía conllevar su despido.

12. A ese Plan de Acción (Producción) Final se le dio seguimiento el 9,18 y 23 de agosto, y el 1 de septiembre de 2016. En todas esas ocasiones se discutió con Hernández las expectativas corporativas y se le advirtió sobre las consecuencias de su incumplimiento.

13. Efectivo el 1 de octubre de 2016, Hernández pasó a formar parte del grupo de ventas por teléfono. El memorando sobre solicitud de cambio a Grupo de Ventas fue firmado el 3 de octubre de 2016 aunque fue efectivo el 1 de octubre de 2016 por acuerdo de las par[t]es. En dicho memorando, Hernández fue advertido que las acciones disciplinarias en su contra no caducaban, ni cambiaban y que el proceso disciplinario continuaría de acuerdo a las políticas y Manual de Empleado. El Sr. Hernández discutió y aprobó el memorando final del mismo.

14. El 4 de octubre de 2016, la supervisora de ventas Marta Ramos Martínez, se reunió con Hernández para discutir las expectativas de desempeño para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016. El objetivo consolidado de cuota de ventas era 340 ventas “gross”.

15. El 3 de noviembre de 2016, la supervisora de ventas Marta Ramos Martínez, cursó correo electrónico a Hernández informándole que no proyectaba cumplir con el objetivo de ventas consolidado de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016. Hernández acusó recibo de dicha comunicación a través de un correo electrónico enviado a la señora Ramos el 3 de noviembre de 2016.

16. El 5 de diciembre de 2016, la supervisora de ventas Marta Ramos Martínez, cursó correo electrónico a Hernández informándole nuevamente que no proyectaba cumplir con su objetivo consolidado de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016. Hernández acusó recibo de dicha comunicación a través de un correo electrónico enviado a la señora Ramos el 6 de diciembre de 2016.

17. El objetivo de ventas consolidado para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, fue ajustado posteriormente a 250 ventas gross. Durante ese

periodo, Hernández logró hacer 199 ventas gross, por lo que no cumplió con el objetivo ajustado establecido.

18. Ante tal incumplimiento, se le aplicó el próximo paso de disciplina progresiva, que fue la terminación de empleo. La relación de empleo entre MMM y Hernández fue terminada el 11 de enero de 2017.

Inconforme con la determinación del tribunal primario, el Sr. Hernández Agostini presentó el recurso de apelación que nos ocupa y señaló que el Tribunal apelado cometió los siguientes errores:

> Erró el TPI al considerar las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por la parte querellada apelada aun cuando las mismas no cumplían con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36.3(A) de Procedimiento Civil.
>
> Erró el TPI al no considerar el contenido de las alegaciones de las partes ni todos los asuntos litigiosos o en controversia al emitir la Sentencia apelada.
>
> Erró el TPI al determinar que no existen controversias reales sobre los hechos materiales que deban dilucidarse en un juicio e impidan que se dispusiera de la reclamación sumariamente.
>
> Erró el TPI al concluir que el despido de los querellantes estuvo justificado en consideración a las determinaciones de hechos emitidas y el derecho aplicable.
>
> Erró el TPI al no determinar que los hechos vertidos por la parte querellada en sus solicitudes de sentencia sumaria en nada aportan a la controversia real del caso.
>
> Erró el TPI al dictar sentencia desestimando la causa de acción incoada teniendo conocimiento de que la querellante presentaría su oposición a las solicitudes de sentencia sumaria habiendo pendiente prueba sin descubrir por la parte querellada.
>
> Erró el TPI al determinar como un hecho no controvertido que el "…1 de octubre de 2016, Hernández pasó a formar parte de un grupo de ventas por teléfono. El memorando sobre solicitud de cambio a grupo de ventas fue firmado el 3 de octubre de 2016 aunque fue efectivo el 1 de octubre de 2016 por acuerdo de las pares (sic). En dicho memorando, Hernández fue advertido que las acciones disciplinarias en su contra no caducaban, ni cambiaban y que el proceso disciplinario continuaría de acuerdo a las políticas y manual del empleado. El Sr. Hernández discutió y aprobó el memorando al final del mismo".

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.

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).

El patrono puede adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. Las reglas y reglamentos que establecen las normas de trabajo de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.,* supra a la pág. 245.

Es por esta razón, que el patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Tales evaluaciones tienen que ser razonables. De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras. Esas evaluaciones forman parte del historial individual de cada empleado dentro de la empresa para la cual trabaja. Su licitud y utilidad para múltiples fines, de naturaleza administrativa, operacional y de mejoramiento de la eficiencia y desarrollo de la empresa y de sus empleados, es incuestionable. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc*.,*Id.* a la pág. 246.

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.

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

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 donde se solicita la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvirtió 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 allí 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 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 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 erró al acoger la sentencia sumaria presentada por MMM y desestimar la querella de epígrafe.

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 MMM y la oposición incoada por el Sr. Hernández Agostini cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. Surge del expediente apelativo, que MMM 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 los memorandos disciplinarios sobre ejecución de ventas con fecha de 1 de diciembre de 2015, 2 de mayo de 2016, el plan de acción con fecha de 2de mayo de 2016,

Seguimiento de Plan de acción con fecha de 9 de mayo de 2016 y 24 de mayo de 2016, el Plan de Acción sobre la Producción del mes de mayo de 2016 con fecha de 1 de junio de 2016, memorando disciplinario titulado Advertencia Escrita Final-Ejecución de Ventas con fecha de 2 de agosto de 2016, el Plan de Acción (Producción) Final con fecha de 2 de agosto de 2016, Seguimiento del Plan de Acción con fecha de 9, 18 y 23 de agosto de 2016, el Plan de Acción con los resultados de ejecución del mes de agosto con fecha de 1 de septiembre de 2016, el Memorando sobre Solicitud de Cambio de Grupo de Ventas firmado el 3 de octubre de 2016[1], el Memorando sobre ejecución de los meses octubre, noviembre y diciembre de 2016 con fecha de 4 de octubre de 2016, Correo electrónico de la supervisora Marta Ramos Martínez sobre la proyección y objetivos de ventas y el Informe titulado Resultados AEP y Proceso Disciplinario de 9 de enero de 2017. Asimismo, la parte apelada expuso el derecho aplicable y las razones por las cuales procedía dictar sentencia a su favor. En ese sentido, MMM 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

[1] Surge del memorando que el Sr. Hernández Agostini fue transferido a la unidad In Office debido a "la necesidad operacional de contar con empleados bilingües en esa unidad y al usted confirmar que domina el idioma inglés, le estamos aprobando dicha solicitud efectiva el 1 de octubre de 2016". A su vez, se le apercibió que "sus acciones disciplinarias en record no caducan ni cambian, continuarán con su proceso disciplinario establecido en nuestras políticas y Manual de Empleado, se reportará a su nuevo Supervisor Marta Ramos".

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 querella incoada por el apelante.

Surge del expediente apelativo que el 1 de diciembre de 2015, recibido y firmado por el apelante el 3 de diciembre de 2015, la supervisora de Ventas, Layza M. Valentín Rivera le entregó un memorando sobre la ejecución de ventas del Sr. Hernández Agostini en el cual se desglosó cual era el objetivo de ventas para el mes de noviembre de 2015 y cuáles fueron las ventas alcanzadas por el apelante. En dicho memorando, la Sra. Valentín Rivera plasmó que el objetivo mensual era de 44 ventas y que las ventas brutas del Sr. Hernández Agostini ascendieron a 27 dejando una deficiencia de 17 ventas por cumplir. Se le apercibió al apelante que "durante el mes en curso, vamos a estar trabajando más de cerca, monitoreando los elementos fundamentales de ejecución de ventas (planificación, presentación y cierre) para asegurar atender cualquier deficiencia a tiempo. Nuestra expectativa es que usted llegue al objetivo del mes nuevamente y de forma consistente. De usted no mejorar su ejecución de forma consistente nos veremos forzados a tomar medidas disciplinarias más severas que pudieran conllevar Advertencias Escritas, Advertencias Final y/o Terminación de Empleo. Nos reiteramos en nuestro compromiso de ayudarlo y de aclararle cualquier duda para que así mejore en su desempeño".

Posteriormente, el 2 de mayo de 2016, la Sra. Valentín Rivera le entregó una Advertencia Escrita recibida por el Sr. Hernández Agostini el 3 de mayo de 2016 en el que le expresó que no cumplió con el objetivo de 30 ventas mensuales y que solo logró cerrar 21 ventas. Dicha Advertencia Escrita fue acompañada de una Plan de Acción. En dicho Plan de Acción se le recomendó al apelante que

para lograr el objetivo de ventas tenía que 1) "lograr que usted como representante cumpla con 3 presentaciones diarias mínimas, 2) "cerrar en promedio 2 ventas diarias", 3) "visitar 2 proveedores asignados a diario, para crear una relación sólida con este y con su staff", 4) "identificar 2 puntos de ventas" y 5) "coordinar 1 actividad de mercadeo en los próximos 10 días". Asimismo, la Sra. Valentín le explicó que se le daría seguimiento al plan con reuniones periódicas los días 9, 17, y 24 de mayo de 2016 y que el resultado final se discutiría el 1 de junio de 2016. Por último, se le apercibió que de no ver un progreso ascendente en el cumplimiento de su cuota, otras acciones disciplinarias podrían aplicarse incluyendo la terminación de empleo. Así pues, surge del expediente apelativo que el 9 y 24 de mayo de 2016, la Sra. Valentín Rivera y el apelante se reunieron para discutir el seguimiento del plan de acción. En síntesis, surge del memorando que el Sr. Hernández Agostini no cumplió a cabalidad con los objetivos pautados en el plan de acción.

Posteriormente, el 1 de junio de 2016 la Sra. Valentín Rivera discutió el progreso del Sr. Hernández Agostini y le hizo un recuento del desempeño de los últimos 7 meses, la supervisora enfatizó el interés en ayudarle a cumplir sus cuotas de ventas. Subsiguientemente, el 2 de agosto de 2016, firmada por el apelante el 4 de agosto de 2016 la supervisora le entregó una Advertencia Escrita Final en la que detalló que no cumplió el objetivo mensual de ventas para el mes de julio de 2016 y que en los pasados 9 meses su ejecución no alcanzó el objetivo esperado. Ese mismo día se le hizo entrega de una Plan de Acción Final con los objetivos esperados y las estrategias para conseguirlos. Los días 9, 18 y 23 de agosto y 1 de septiembre de 2016 MMM dio seguimiento al desempeño del apelante.

Así las cosas, efectivo el 1 de octubre de 2016 el Sr. Hernández Agostini comenzó como vendedor *In Office* o de ventas por teléfono debido a una necesidad operacional de la empresa y a que el apelante dominaba el idioma inglés. El memorando sobre Solicitud de Cambio de Grupo de Ventas fue firmado por el apelante el lunes 3 de octubre de 2016. En el mismo se le informó al Sr. Hernández Agostini que era "responsable de cumplir con todas las tareas requeridas de su puesto y con la cuota establecida mensualmente. Sus acciones disciplinarias en récord no caducan ni cambian, continuarán con su proceso disciplinario establecido en nuestras políticas y Manual de Empleado, se reportará a su nuevo supervisor Marta Ramos". Así pues, la Sra. Ramos Martínez le informó que el objetivo de ventas para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 era de 340 ventas. La Sra. Ramos Martínez dio seguimiento al desempeño del Sr. Hernández Agostini mediante correos electrónicos con fecha de 3 de noviembre de 2016 y 5 de diciembre de 2016 en los que le indicó que de los resultados de su desempeño no se observaba que el apelante cumpliría con el objetivo consolidado. Por último, luego de evaluar el desempeño del Sr. Hernández Agostini como vendedor In Office y el incumplimiento con las metas consolidadas, el 11 de enero de 2017 fue cesanteado.

A base de lo anterior, concluimos que MMM le proveyó al apelante las herramientas y oportunidades necesarias para corregir las faltas señaladas en su evaluación, a través de un plan de mejoramiento. Durante la vigencia del Plan de Acción el apelante recibió seguimiento en reuniones semanales y mensuales. En dichas reuniones y memorandos se le detallaban por escrito las áreas que debía mejorar y cómo ejecutar sus tareas diligentemente. Es importante destacar que el aludido plan de mejoramiento no fue

fructífero, toda vez que el apelante no demostró un progreso significativo en sus ventas.

Así pues, no albergamos dudas en torno a que en el caso de epígrafe MMM derrotó sumariamente la presunción de despido injustificado al proveer suficiente prueba documental mediante la que incontrovertiblemente estableció la falta de competencia del Sr. Hernández Agostini para desempeñar cabalmente la plaza de vendedor. Como vimos, el patrono le brindó múltiples oportunidades para mejorar su desempeño. En ese sentido, no hay indicios de que MMM actuara caprichosa o festinadamente al despedir del empleo al Sr. Hernández Agostini debido a que este incumplió con los objetivos que su puesto requería.

Por todo lo anterior, las circunstancias antes mencionadas nos mueven a coincidir con el foro primario, toda vez que el despido del apelante no fue caprichoso ni abusivo. En ese sentido, MMM demostró satisfactoriamente que tenía justa causa para el despido del Sr. Hernández Agostini y que dicha separación estuvo únicamente motivada por el interés de proteger la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la compañía.

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.

MILDRED IVONNE RODRÍGUEZ RIVERA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones Interina