

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

Ismael Nieves Arce, Iris
Aida Torres Gerena y la
Sociedad Legal de
Gananciales por ellos
compuesta

Apelantes

vs.

Media Power Group,
Inc.; Eduardo Rivero
Albino; Aseguradora A;
Aseguradora B,
Aseguradora C

Apeladas

CLAN201800529

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Sobre: Despido
Injustificado;
Discrimen de Razón
de Edad; Daños y
Perjuicios por
Incumplimiento
Contractual; Daños y
Perjuicios
Extracontractuales

Civil Núm.:
K PE2015-3420

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Rivera Colón y la Juez Lebrón Nieves.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2018.

Comparecen el señor Ismael Nieves Arce (Sr. Nieves Arce), la señora Iris Aida Torres Gerena y la Sociedad Legal de Gananciales por ellos compuesta. Solicitan que revisemos la Sentencia emitida el 6 de marzo de 2018 y notificada el 12 de igual mes y año, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI). Mediante el referido dictamen, el TPI declaró Con Lugar la “Moción de Sentencia Sumaria” presentada por Radio Isla y el señor Eduardo Rivero Albino (Sr. Rivero Albino). En consecuencia, desestimó, con perjuicio, la demanda incoada por la parte apelante.

Examinadas las comparecencias de las partes, así como el estado de derecho aplicable, procedemos a disponer del presente recurso mediante los fundamentos que expondremos a continuación.

Número Identificador

SEN2018 _____

-I-

El 2 de noviembre de 2015, la parte apelante presentó ante el TPI una demanda sobre despido injustificado, discrimen por razón de edad, daños y perjuicios, entre otras causas de acción, contra Media Power Group, Inc. (Radio Isla) y su presidente, el Sr. Rivero Albino. Se alegó que, el 15 de agosto de 2005, el Sr. Nieves Arce comenzó a trabajar para Radio Isla como Vice-Presidente Ejecutivo y Gerente de Radio Isla, y de las estaciones retransmisoras WDEP 1490AM en Ponce, WKFE 1550AM en Yauco y WLEY 1080AM en Cayey, Puerto Rico. Se desprende de la demanda que en el 2014 los codemandados comenzaron a quitarle funciones al Sr. Nieves Arce y a establecer comunicación directa con sus subalternos sin tomarlo en cuenta. Se alega, además, que el Sr. Rivero Albino desarrolló actitudes hostiles hacia el Sr. Nieves Arce, tales como ignorarlo e indicarle que no debía darle explicaciones cuando éste las solicitaba. Se alegó que el eventual despido del Sr. Nieves Arce en el 2014 fue injustificado y que el mismo constituyó discrimen por razón de su edad y represalias por sus alegados cuestionamientos en cuanto al despojo de sus funciones y el trato por parte de los codemandados. Sobre el alegado patrón de discrimen por razón de edad, surge de la demanda que el Sr. Rivero Albino lo excluía de la actualización de la página de internet de la compañía, indicando que era un asunto de jóvenes. Además, se expuso que en las reuniones éste no le permitía incorporar sus ideas y sugerencias por ser asuntos de jóvenes. Se añadió que el Sr. Nieves Arce sugirió auspiciar actividades de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico y de la Orquesta Filarmónica de Puerto Rico y el Sr. Rivero Albino le expresó su desacuerdo, indicándole que en esas actividades asistían viejos como él. Por último, los demandantes alegaron que Radio Isla no tenía un procedimiento interno que atendiera

querellas de discrimen, que durante el empleo del Sr. Nieves Arce no tuvo una descripción de labores establecidas y que no se le hicieron evaluaciones de desempeño anuales, todo en contravención al Manual de Empleados de la Compañía. A base de lo anterior, los demandantes incoaron las siguientes causas de acción: (1) despido injustificado; (2) represalias; (3) violación a derechos constitucionales; (4) discrimen por razón de edad; (5) daños y perjuicios por incumplimiento de contrato, y (6) daños y perjuicios por hostigamiento y acoso laboral.

El 25 de enero de 2016, los apelados presentaron su “Contestación a la Demanda”. Como parte de sus defensas afirmativas, sostuvieron que el puesto de Vice-Presidente Ejecutivo y Gerente General que ostentaba el Sr. Nieves Arce en Radio Isla se eliminó como parte de una reorganización de la compañía debido a la alegada precaria situación económica que enfrentaba la misma. Alegaron que la restructuración fue necesaria en vista de una reducción en el volumen de ventas y pérdidas operacionales sustanciales de la compañía. Así, adujeron que el despido del Sr. Nieves Arce estuvo justificado conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 80, *infra*. Los apelados añadieron que, aun así, le ofrecieron al Sr. Nieves Arce una posición de contratista para encargarse de un plan de negocio y representar las ventas de estaciones regionales, pero éste rechazó la oferta. Por otra parte, sostuvieron que éste nunca se quejó de discrimen por razón de edad y/o hostigamiento durante su empleo con Radio Isla, a pesar de que su Manual de Empleados establecía un procedimiento interno de querellas y éste lo conocía.

El 1 de diciembre de 2017, tras varios trámites procesales y luego de que se llevara acabo el descubrimiento de prueba, Radio Isla presentó una “Moción de Sentencia Sumaria”. En esencia, sostuvo que, a base de los documentos presentados, quedó

establecido que Radio Isla eliminó el puesto del Sr. Nieves Arce como parte de un plan de disminución de gastos ante su grave situación económica. O sea, adujo que el despido del apelante no se basó en una evaluación negativa de su desempeño, sino en circunstancias económicas no imputables al obrero. Así, coligió que el despido en controversia estaba cobijado por Ley y estuvo justificado. Añadió que el Sr. Nieves Arce no logró establecer un caso *prima facie* de discrimen por razón de edad o represalias y que quedó demostrado que las causas de acción por violación a derechos constitucionales e incumplimiento de contrato no procedían.

El 22 de diciembre de 2017, la parte apelante solicitó prórroga para oponerse a la “Moción de Sentencia Sumaria”, la cual fue concedida por el TPI. No obstante, el término concedido expiró sin haberse presentado la oposición. Así, el foro primario dio por sometido el caso y dictó Sentencia Sumaria. En su dictamen determinó probados lo siguientes hechos:

.
1. *Ismael Nieves Arce fue reclutado por Eduardo Rivero Albino y comenzó a trabajar en Radio Isla el 15 de agosto de 2005 como Vice Presidente Ejecutivo y Gerente General.*

2. *Como parte de su reclutamiento a Radio Isla, Nieves Arce firmó un contrato de empleo el 15 de agosto de 2005, el cual contiene una descripción de labores.*

3. *Una de las funciones primordiales de Nieves Arce como Vice Presidente Ejecutivo y Gerente General era generar ingresos para la corporación a través de ventas.*

4. *Como Vice Presidente Ejecutivo y Gerente General, Nieves Arce revisaba los informes financieros mensuales de Radio Isla.*

5. *En el 2005, año en que Nieves Arce empezó a trabajar en Radio Isla, la compañía facturó alrededor de 2.9 millones.*

6. *Nieves Arce revisó los estados financieros mensuales de Radio Isla para los años 2013 y 2014. Estima que éstos reflejaban una pérdida total de alrededor de \$200,000 para cada año.*

7. Cuando había pérdidas en la operación de Radio Isla, la compañía les imponía derramas a sus accionistas para poder cumplir con sus obligaciones.

8. A fin de remediar la situación económica precaria de Radio Isla, durante los últimos tres (3) años en que Nieves Arce trabajó en la compañía, se implementó un plan de disminución de gastos.

9. El plan de disminución de gastos implementado por Radio Isla incluyó la reducción de salarios a todo el personal; el cierre de oficinas en Cayey, Ponce y Yauco; la mudanza de las oficinas centrales de Los Paseos a Hato Rey; el despido de vendedores que no estaban generando ventas y la eliminación del salario de Rivero Albino como presidente de la compañía.

10. Efectivo el 14 de noviembre de 2014, Radio Isla eliminó el puesto de Vice Presidente Ejecutivo y Gerente General ocupado por Ismael Nieves Arce como parte de una reorganización a raíz de su precaria situación económica.

11. A la fecha en que se eliminó su puesto, el salario de Nieves Arce era de \$89,000 anuales.

12. Al momento en que se eliminó el puesto de Nieves Arce, la situación de Radio Isla era precaria. Ya se habían eliminado plazas subalternas en dos ocasiones y se habían atrasado los pagos de talentos y vendedores. Además, la Junta de Directores no quería seguir haciendo aportaciones de capital a raíz de las constantes y severas pérdidas de la Compañía.

13. Al despedirlo, Rivero Albino le indicó a Nieves Arce que su plaza se había eliminado debido a las circunstancias económicas de la Compañía.

14. Al día de hoy, no se ha restablecido el puesto de Vice Presidente Ejecutivo y Gerente General en Radio Isla.

15. Tras eliminar el puesto del Demandante, Radio Isla le ofreció un contrato de servicios profesionales que Rivero Albino y Nieves Arce procedieron a negociar conjuntamente.

16. Nieves Arce decidió no continuar negociando un contrato de servicios profesionales con Radio Isla y explorar otras alternativas.

17. Nieves Arce opina que se le despidió injustificadamente porque entiende que estaba haciendo su labor y no se le dio la opción de bajar su salario a \$60,000 o \$50,000.

18. Nieves Arce considera que fue objeto de hostigamiento y acoso laboral porque:

A. Rivero Albino tuvo una reunión de presupuesto con la Directora de Finanzas y no lo invitó a que participara.

B. El 6 de diciembre de 2013, fue a Ponce junto a varios empleados a supervisar la transmisión de un espectáculo en vivo y Rivero Albino llamó

a la directora de programación para procurar cómo iba el evento, en lugar de llamarlo a él.

- C. Él siempre hacía el presupuesto de flujo efectivo, pero el 20 de febrero de 2014, Rivero Albino le pidió a la Directora de Finanzas que lo trabajara ella.
- D. El 29 de mayo de 2014, se llevó a cabo una reunión sobre el diseño de una nueva página web para Radio Isla. Durante la misma, Rivero Albino solicitó que se llevara a cabo una segunda reunión sobre el mismo tema a la cual no asistirían ni él ni Nieves Arce.
- E. Tras la mudanza de Radio Isla a Hato Rey, se contrató un maestro de obra para que diseñara los estudios y Rivero Albino le daba direcciones directamente. Asumió la dirección de la remodelación de las facilidades de Hato Rey y no le permitía participar. Como presidente de la empresa, tenía potestad para hacerlo.
- F. Tras la mudanza de Radio Isla a Hato Rey, Rivero Albino comenzó a reunirse de uno a uno con distintos directores de Radio Isla, tales como la Directora de Programación y el Director de Noticias.
- G. Durante su incumbencia en Radio Isla, Nieves Arce siempre organizaba un concierto anual. En el 2014, lo hizo en colaboración con Carla Alonso, la organizadora de eventos de Rivero Albino en otra corporación. El día del ensayo, Rivera no se comunicó con él pero sí con Alonso.

19. Nieves Arce no tiene conocimiento especializado sobre páginas web y no podía aportar mucho a solucionar la problemática de la página de Radio Isla, sino que dependía de otros. Las personas citadas a la segunda reunión eran quienes tenían el expertise sobre páginas web y podían comunicarle a él lo decidido posteriormente.

20. Mientras Radio Isla estuvo localizado en Los Paseos, Rivero Albino no tuvo una oficina en sus inmediaciones. Tras la mudanza de Radio Isla a Hato Rey, Rivero Albino estaba puerta con puerta y comenzó a tener más presencia física en las actividades de la compañía y a asistir a reuniones de ventas.

21. Rivero Albino tenía que asumir una posición en cuanto a las gestiones con el ingeniero a cargo del diseño de los estudios de Radio Isla en Hato Rey, incluyendo la gestión de los microondas y los trámites legales con la Comisión Federal de Comunicaciones.

22. Nieves Arce se sentía atacado cuando Rivero Albino quiso participar más de las gestiones de la mudanza y ejercer más control en ese aspecto.

23. Nieves Arce se sentía como si Radio Isla fuera su empresa.

24. Nieves Arce nunca le preguntó a Rivero Albino por qué lo estaba tratando de forma distinta u hostil.

25. *Nieves Arce opina que lo discriminaron por razón de su edad porque:*

- A. Era el mayor de los empleados en Radio Isla al momento de su despido. Tenía 60 años cuando Rivero Albino lo contrató.*
- B. Rivero Albino le había manifestado que la estación era de viejos y había que moverla hacia una audiencia más joven y contar con personal más joven.*
- C. No fue incluido en la segunda reunión sobre el diseño de la nueva página web de Radio Isla, a la cual tampoco asistiría Rivero Albino.*

26. *Nieves Arce se sentía aludido cada vez que Rivero Albino hablaba de jóvenes. Sin embargo, éste nunca le dijo que no hacía bien su trabajo porque era viejo.*

27. *Rivero Albino le indicó a Nieves Arce que quería desarrollar un mercado más joven, de 35 a 45 años. Esto, dado a que esas personas tienen mayor capacidad adquisitiva que personas mayores de esa edad, de modo que si lograran acaparar esa audiencia, resultaría más atractivo anunciarse en Radio Isla.*

28. *A esos fines, Radio Isla contrató talento joven tal como Rafael Lenin López y Julio Rivera Saniel.*

29. *El Demandante nunca se quejó de discrimen por razón de edad con alguien en la Compañía, ni por escrito ni verbalmente. Esto, a pesar de que colaboró con la preparación del Manual de Empleados utilizando en Radio Isla durante el tiempo en que trabajó allí.*

30. *Anteriormente, Nieves Arce alegó discrimen por razón de edad en una demanda en el Tribunal Federal contra otro patrono.*

31. *Nieves Arce alega que Rivero Albino tomó represalias en su contra al tratarlo mal frente a otras personas en muchas ocasiones. Por ejemplo, en una ocasión le pidió que no le enviara notificaciones por e-mails porque él no los revisaba.*

32. *Nieves Arce alega incumplimiento contractual en su Demanda porque tenía un contrato de empleo con Radio Isla y entiende que la compañía lo incumplió al eliminar su plaza.*

33. *Nieves Arce no recibió tratamiento psicológico relacionado con los hechos alegados en la Demanda ni lo han diagnosticado con algún tipo de condición emocional, psicológica o psiquiátrica.*

34. *Iris Aida Torres Gerena, esposa de Nieves Arce, tampoco ha recibido tratamiento psicológico relacionado con los hechos alegados en la Demanda ni la han diagnosticado con algún tipo de condición emocional, psicológica o psiquiátrica.*

.

(Véase Ap. págs. 120-124)

A base de las transcritas determinaciones de hechos, el foro primario concluyó que el despido en controversia estaba cobijado por Ley y no fue injustificado. Asimismo, determinó que quedó demostrado que no procedían las causas de acción por discrimen por razón de edad, represalias y violación a derechos constitucionales e incumplimiento de contrato.

Inconforme con la determinación, el 27 de marzo de 2018, el Sr. Nieves Arce presentó ante el TPI una “Solicitud de Reconsideración”. Arguyó que existía controversia sobre la alegada razón de su despido y sobre las alegadas pérdidas que justifican dicho despido. Sostuvo, además, que tampoco procedía dictar sentencia sumaria, ya que se presentó una reclamación de discrimen por edad, por lo que era necesario dirimir la credibilidad de los testigos para realizar una adjudicación adecuada de las controversias planteadas.

El 17 de abril de 2018, Radio Isla instó “Oposición a Moción de Reconsideración” y el 7 de mayo de 2018, la parte apelante presentó “Escrito en Torno a Oposición a Moción de Reconsideración”.

El 10 de mayo de 2018 y notificada al día siguiente, el TPI declaró No Ha Lugar la solicitud de reconsideración.

Inconforme con todo lo anterior, el 21 de mayo de 2018, el Sr. Nieves Arce compareció ante este Tribunal de Apelaciones y formuló el siguiente señalamiento de error:

Cometió error el Honorable Tribunal de Primera Instancia al dictar Sentencia Sumaria toda vez que algunas determinaciones de hechos no son como se expresan en la prueba sometida por la parte demandada-apelada y la prueba sometida para dicha determinación es insuficiente, por lo que existe controversia sobre dichos hechos medulares impidiendo se dicte la Sentencia Sumaria solicitada.

Por su parte, el 19 de junio de 2018, Radio Isla y el Sr. Rivero Albino comparecieron ante esta segunda instancia judicial mediante un escrito titulado “Alegato en Oposición a Apelación”.

-II-

-A-

En nuestro ordenamiento jurídico se puede dictar sentencia sumaria respecto a una parte de una reclamación o sobre la totalidad de ésta. Regla 36.1 de las Reglas de Procedimiento Civil, 36 LPRA Ap. V, R. 36.1. Este mecanismo procesal, cuyo fin es acelerar la tramitación de los casos, permite disponer de ellos sin celebrar un juicio. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, a la pág. 166 (2011). Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede hacerlo. Regla 36.3 (e) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, a la pág. 430 (2013).

Se trata de un remedio rápido y eficaz para aquellos casos en que la parte promovente logra establecer que no existe controversia sobre los hechos materiales del caso. *Rodríguez de Oller v. T.O.L.I.C.*, 171 DPR 293, a las págs. 310-311 (2007). Un hecho material es aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable”. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, a la pág. 932 (2010). Una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real sustancial sobre un hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, a la pág. 756 (2012). Si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia

sumaria. *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526, a la pág. 550 (2007). Toda duda en torno a si existe una controversia o no debe ser resuelta en contra de la parte promovente. *Íd.*

La Regla establece que la parte promovente debe desglosar los hechos relevantes sobre los cuales aduce que no hay controversia en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. Regla 36.3(a)(4) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a)(4); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, a la pág. 432. La parte promovida, en su contestación, deberá 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 párrafo pertinente. Regla 36.3(b)(2) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2). La parte promovida tendrá un término de 20 días desde la notificación de la moción de sentencia sumaria para presentar su contestación a ésta. Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, *supra*. Si la parte contraria no presenta su contestación en el término provisto se entenderá que la moción ha quedado sometida para la consideración del tribunal. Regla 36.3(e) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

Al considerar una solicitud de sentencia sumaria, se tomarán por ciertos los hechos no controvertidos que surjan de los documentos que presente la parte promovente. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, a la pág. 27 (2006). Cualquier inferencia que surja de los hechos incontrovertidos debe efectuarse de la forma más favorable a la parte promovida. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, a la pág. 130 (2012).

En síntesis, no se debe dictar sentencia sumaria si: “(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas 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, o (4) como cuestión de derecho no procede”. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al., supra*, a la pág. 757.

En torno al análisis que le corresponde realizar a este Foro al momento de revisar la denegatoria o la concesión de una moción de sentencia sumaria, en *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), nuestro Más Alto Foro expresó que, al estar regidos por la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, debemos aplicar “los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario”. *Íd.*, pág. 118. Claro está, no nos corresponde considerar prueba que no se presentó ante el TPI ni adjudicar los hechos materiales que están en controversia, ya que eso le incumbe al foro primario luego de celebrar un juicio en su fondo. *Íd.* Lo que nos atañe es revisar si la moción y su oposición cumplen con los requisitos de la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, así como examinar si existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, a tenor de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, exponerlos concretamente, así como los que están incontrovertidos. *Íd.* Dicha determinación podemos hacerla en la Sentencia que disponga del caso, haciendo referencia “al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia”. *Íd.* Por último, nos corresponde revisar *de novo* si el tribunal de primera instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Íd.*, a la pág. 119.

-B-

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1979, según enmendada, conocida como Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. Fue promulgada, además, con el fin de desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorgarles a los trabajadores remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, a la pág. 596 (2013); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). En vista de su propósito reparador, la Ley Núm. 80, *supra*, debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Jusino et als., v. Walgreens*, 155 DPR 560, a la pág. 571 (2001).

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a, establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización según dispone la ley.

Una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 LPRA 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a la pág. 385. De tal forma, la Ley Núm. 80, *supra*, crea una presunción de que todo despido es injustificado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, a las págs. 906-907 (2011). Así, una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que ha mediado justa

causa para el despido, le corresponde probar, mediante preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado. Íd.

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que se entenderá justa causa para el despido de un empleado, entre otras: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público y 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 o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. 29 LPRA sec. 185b (d), (e), (f).

Así, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, a la pág. 426. La Ley Núm. 80, *supra*, les otorga a las empresas “cierto grado de flexibilidad para buscar alternativas frente al decrecimiento vertiginoso en el ritmo de sus ventas y ganancias”. Íd, a la pág. 447. “[N]o es función de los tribunales administrar los negocios ni aconsejar a los directores de éstos cómo manejar los asuntos de su empresa cuando enfrenten retos económicos serios [...]” Íd.

-C-

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la “Ley Contra el Discrimen en el Empleo”, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, es una ley abarcadora en materia de discrimenes en el empleo. *Cardona v. Depto. Recreación y Deportes*, 129 DPR

557, a la pág. 567 (1991). El Art. 1 de dicha legislación, 29 LPRA sec. 146, acentúa que todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo por razón de edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, estará sujeto a responsabilidad civil y criminal. También se legitima al obrero discriminado para entablar una causa de acción por daños y perjuicios. Al demandar civilmente, el obrero discriminado se convierte en fiscalizador del cumplimiento de la ley y de la implementación de la política pública que promueve la esencial igualdad humana. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, a la pág. 381 (2001); *Huertas v. Cía. Fomento Recreativo*, 147 DPR 12, a la pág. 19 (1998).

El Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, 29 LPRA sec. 148, pormenoriza una presunción rebatible de que el despido de un empleado por causa de los motivos reseñados es discriminatorio, salvo que el patrono demuestre la existencia de justa causa para tal determinación. *Alberty v. Bco. Gub. De Fomento*, 149 DPR 655, a la pág. 663 (1999). El peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación corresponde inicialmente al empleado. Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar tres elementos, a saber: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que éste se realizó sin justa causa; y (3) tiene que presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. Es en ese momento que se activa la presunción. *S.L.G. Hernandez-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, a la pág. 776 (2000).

Una vez el empleado cumple con esta primera fase, surge la presunción de discrimen y entonces recae sobre el patrono el derecho a rebatirla. En otras palabras, una vez el empleado

establece las circunstancias esenciales para que el juzgador pueda asumir el hecho presumido de que el despido o acción perjudicial se realizó sin justa causa, se invierte la carga probatoria. El patrono debe demostrar con preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio, esto es, presentar evidencia de calidad suficiente para convencer al juzgador que la existencia del discrimen era menos probable que su inexistencia. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a las págs. 386-387; *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42, a la pág. 53 (1983).

Derrotada la presunción, todavía el demandante puede presentar prueba dirigida a establecer la existencia de discrimen. El empleado puede presentar evidencia para probar que realmente hubo un despido discriminatorio, pero esta vez lo tendrá que hacer sin el beneficio de la presunción. Tendrá que presentar evidencia de incidentes o hechos que prueben dicho discrimen o de los cuales se pueda inferir la alegada actuación discriminatoria. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, a las págs. 122-123, (2011); *S.L.G. Hernandez-Beltrán v. TOLIC*, *supra*, a la pág. 774.

-D-

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA secs. 194-194b, mejor conocida como la Ley de Represalias, fue aprobada con la intención de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. 29 LPRA sec. 194a; *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, a las págs. 135-136 (2013).

Para tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria, el empleado debe establecer un caso *prima facie* probando lo siguiente: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley y (2) que subsiguientemente fue despido,

amenazado o sufrió discrimin en el empleo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, a las págs. 393-394 (2011).

Una vez el empleado establezca el caso *prima facie*, se activa la presunción rebatible por violación a la Ley Núm. 115, *supra*, y corresponde al patrono demostrar razón justificada por la cual tomó la acción adversa con el empleado. *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499 (1997).

-III-

El Sr. Nieves Arce plantea que el TPI erró al dictar sentencia sumaria, pues entiende que algunas determinaciones de hechos no están sustentadas por la prueba sometida por la parte apelada y que dicha prueba es insuficiente. Así, sostiene que existe controversia sobre hechos medulares que impiden que se dicte sentencia por la vía sumaria.

En específico, el apelante cuestiona la determinación de hecho número 6, la cual lee de la siguiente manera:

.

6. Nieves Arce revisó los estados financieros mensuales de Radio Isla para los años 2013 y 2014. Estima que éstos reflejaban una pérdida total de alrededor de \$200,000 para cada año.

.

(Véase Ap., pág. 120)

El Sr. Nieves Arce aduce que de la deposición que se le tomó y de las respuestas provistas, no surge que tuviera conocimiento de la cantidad de ganancias o pérdidas de las operaciones de su patrono. Así, sostiene que no se puede establecer como un hecho que el patrono demandado tuviera pérdidas en determinada fecha para justificar su despido. Añade que en ningún momento se ha presentado documento alguno que evidencie las supuestas pérdidas, ni mencionado los nombres de los alegados empleados despedidos.

Sobre este particular, de la deposición tomada al Sr. Nieves Arce se desprende lo siguiente:

.

P Y los estados financieros de la compañía para el 2014 y 2013 si usted se acuerda y 2014 ¿los llegó a ver o no, los estados financieros?

R No.

P Okey. ¿O sea, que usted no vio los estados financieros finales...

R Bueno...

P ...de la corporación?

R ... los finales no.

P Y los que usted vio mensuales, ¿reflejaban que había pérdidas?

R Sí, reflejaban pérdidas. Sí.

P ¿Y cómo de cuánto eran las pérdidas?

R Pues yo estimaba que iba a terminar como en algunos \$200,000 dólares las pérdida[s].

.

(Véase Ap. I, Deposition de Ismael Nieves Arce, págs. 61-62).

.

P Pero cuando, los últimos dos o tres años que usted trabajó para Radio Isla, ¿podemos decir, que la compañía estaba sufriendo pérdidas y no ganancias?

R ¿Para los últimos dos años?

P Sí.

R Pérdidas, sí.

.

(Véase Ap. I, Deposition de Ismael Nieves Arce, pág. 63).

Luego de un examen de la transcripción de la deposición del Sr. Nieves Arce, resulta evidente que éste revisó los estados financieros mensuales de Radio Isla para los años 2013 y 2014 y determinó que la compañía tuvo una pérdida estimada de \$200,000.00. A su vez, reconoció que durante ese periodo la compañía estaba operando con pérdidas. A tales efectos, la determinación de hecho número 6 no requiere la presentación de prueba documental corroborativa, toda vez que la misma estuvo

fundada en la declaración del apelante quien, según declaró, se encargaba de revisar los estados financieros de la compañía para verificar que la información estuviera correcta¹. Por lo tanto, carece de méritos el planteamiento del apelante en torno a que “éste no tenía conocimiento de la cantidad de ganancias o pérdidas de las operaciones de su patrono”. En efecto, de su propio testimonio se puede establecer como un hecho que Radio Isla tuvo pérdidas estimadas de \$200,000.00 durante el 2013 y 2014. Siendo ello así, el TPI actuó correctamente al formular la referida determinación de hecho la cual encuentra base en la prueba documental presentada.

Por otro lado, el apelante sostiene que está en controversia si hubo otros despidos además del suyo. Contrario a lo argumentado por el apelante, el testimonio del Sr. Nieves Arce revela que, al momento de la eliminación de su puesto, se había despedido empleados en dos (2) ocasiones anteriores por motivo de la situación “precaria” de la empresa:

.

R Bueno que, “Dada las circunstancias económicas estaba eliminando mi plaza como tal, Gerente General”, lo cual pues yo me sorprendí. Es cierto que estábamos, toda la industria de la radio estaba en un “down turn economy” completo y la situación era...

R Precaria.

P Sí.

R ...precaria, precaria y entonces pues me sorprendí porque realmente tú no tomas una decisión de eliminar el tronco de la empresa que tiene la experiencia y la, el bagaje de 10 años bregando con una operación de Radio Isla. Tú empiezas a eliminar por las ramas, verdad, para poder, que era lo que habíamos hecho en dos ocasiones anteriores.

.

(Véase Ap. I, Deposition de Ismael Nieves Arce, pág. 69).

¹ Véase Ap. I, Deposition de Ismael Nieves Arce, pág. 59.

De esta forma, el apelante admitió que, dada la precaria situación económica de la compañía, ya se habían efectuado dos despidos anteriormente al suyo. Sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico no exige que se realicen otros despidos para que cierto despido se considere justificado como parte de una reorganización a raíz de una reducción en las ganancias de una empresa. Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha pronunciado que “no es función de los tribunales administrar los negocios ni aconsejar a los directores de éstos cómo manejar los asuntos de su empresa cuando enfrenten retos económicos serios [...]” *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, a la pág. 447. En el presente caso, la eliminación del puesto de Vice-Presidente Ejecutivo y Gerente General que ostentaba el Sr. Nieves Arce en Radio Isla como parte de su reorganización representó un ahorro de \$89,000.00 para la compañía. El propio apelante admitió que dicha cantidad figuró un salario sustancial para la empresa ante la precaria situación económica en la que se encontraba.²

Luego de revisar *de novo* la solicitud de sentencia sumaria, los documentos presentados ante nuestra consideración, en armonía con la doctrina establecida en el caso de *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), concluimos que no hay controversia sobre hechos materiales que impidan resolver el presente caso por la vía sumaria. El examen *de novo* de la prueba documental presentada y el derecho aplicable nos lleva a concluir que no existe controversia en torno a la precaria situación financiera que enfrentaba Radio Isla. Tal situación provocó la reorganización y modificación de la misma mediante la eliminación de la plaza que ocupaba el apelante. Dicha acción está cobijada por las modalidades de justa causa provista en el Art. 2(e) y (f) de

² Véase Ap. I, Deposition de Ismael Nieves Arce, págs. 75-76.

la Ley Núm. 80, *supra*. En vista de todo lo anterior, acogemos las determinaciones de hechos del TPI, ya que se sustentan en la prueba que obra en el expediente. Igualmente avalamos las conclusiones de derecho esbozadas por el foro primario.

Por último, el Sr. Nieves Arce plantea que no procedía dictar sentencia sumaria, “toda vez que en el presente caso se presentó una reclamación de discrimen por edad, por lo que se hace necesario dirimir la credibilidad de los testigos para realizar una adjudicación adecuada de las controversias planteadas”.³ En cuanto a ello, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención como ocurre en un caso de discrimen, no impide utilizar el mecanismo de sentencia sumaria cuando de los documentos a ser considerados de la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia sobre los hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, a la pág. 219 (2010). Según esbozamos, en el presente caso no existe controversia sobre la precaria situación financiera que enfrentaba Radio Isla la cual provocó el despido del apelante a tenor con lo dispuesto en el Art. 2(e) y (f) de la Ley Núm. 80, *supra*. Por tanto, el apelante no logró establecer un caso *prima facie* de discrimen, toda vez que el despido obedeció a justa causa. El foro primario no erró al resolver el caso por la vía sumaria.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, se confirma la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan.

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

³ Véase Apelación, pág. 10.