

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL V

ELINET SANTIAGO
PEGUERO

Apelante

v.

VIRTUAL EDUCATIONAL
RESOURCES NETWORK,
INC. (VERNET) SMART
NETWORKS LLC;
ASEGURADORAS A, B, Y
C; CORPORACIONES X, Y
y Z

Apelados

KLAN201701441

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Caguas

Caso Núm.

E PE2016-0263
(704)

Sobre:
Despido
Discriminatorio e
Injustificado, Daños
y Perjuicios, a
Través de la Ley de
Procedimiento
Sumario, Laboral,
Ley Núm. 2 de 17
de octubre de 1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, la Jueza Soroeta Kodesh y la Jueza Romero García

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de mayo de 2019.

Mediante un recurso de apelación, comparece la Sra. Elinet Santiago Peguero (en adelante, la apelante). Nos solicita que revisemos una *Sentencia* dictada el 29 de agosto de 2017 y notificada el 13 de diciembre de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala de Caguas. Por medio del dictamen apelado, el TPI concluyó que el despido de la apelante estuvo justificado, y declaró *Ha Lugar* la solicitud de sentencia sumaria interpuesta por Virtual Educational Resources Network, Inc. (en adelante, VERNET).

Por los fundamentos que expresamos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

I.

De acuerdo al expediente de autos, el 2 de noviembre de 2016, la apelante incoó una *Demanda* sobre despido injustificado, daños

y perjuicios y discrimen, en contra de VERNET y su subsidiaria, SMART Networks LLC (en adelante, SMART) (en conjunto, la apelada).¹ Lo anterior, bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 2). En síntesis, sostuvo que trabajaba como asistente administrativa para la apelada desde el año 2010 y que fue despedida el 13 de febrero de 2016, sin una justificación válida, por su estado de embarazo. Adujo que las razones esbozadas por la apelada eran meros pretextos utilizados para crear una causa artificial y falsa para el despido. Añadió que algunos empleados que habían sido temporariamente suspendidos fueron reincorporados a sus funciones por SMART, subsidiaria de la apelada, a pesar de que tenían menos experiencia y de la existencia de puestos de trabajo para los que la apelante estaba cualificada.

Con fecha de 23 de noviembre de 2016, las coquerelladas de epígrafe instaron una *Contestación a la Querella*. En esencia, negaron las alegaciones en su contra. En específico, manifestaron que el despido de la apelante fue justificado debido a la eliminación de su plaza, a la reducción de personal que ocurrió como resultado de una merma significativa en las ganancias, y a la falta de ingresos de la empresa querellada. Asimismo, aseveraron que siguieron el orden de retención que exigía la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 80) y que habían realizado reducciones de personal adicionales.

Al cabo de varios incidentes procesales, el 11 de julio de 2017, la apelada interpuso una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Sostuvo

¹ Resulta menester precisar que las partes estipularon que tanto VERNET como SMART, eran un solo patrono para propósitos de la reclamación que originó el pleito de autos.

que no existían hechos en controversia que le impidiesen al foro primario concluir que el despido de la apelante fue justificado. Explicó que el puesto de la apelante había sido eliminado y que el desplazamiento entre clasificaciones ocupacionales (“*bumping*”) para que la apelante pudiera conservar su empleo estaba prohibido por ley. Añadió que, ante la eliminación del puesto de trabajo, no era procedente darle un trato especial a la apelante por su embarazo. Asimismo, afirmó que otras empleadas embarazadas continuaron trabajando, luego de la reducción de personal.

Así pues, el 12 de julio de 2017, notificada el 19 de julio de 2017, el TPI dictó una *Orden* para que la apelante se expresara en torno a la solicitud de sentencia sumaria interpuesta por la apelada. En cumplimiento con ello, el 8 de agosto de 2017, la apelante incoó una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* en la que sostuvo que existía una controversia de hecho en torno al puesto que ocupaba al momento de ser despedida, la justa causa para el despido, y sobre la existencia de puestos para retener a la apelante. A su vez, la apelante reiteró que las alegaciones del patrono eran meros pretextos y que, al ser ambas corporaciones un mismo patrono, la merma de ingresos alegada fue un subterfugio para despedir empleados y reclutar aquellos que, de forma conveniente, pero ilegal, escogió el patrono. Indicó que no existían informes financieros o declaraciones juradas de personal ejecutivo, o gerencial, que relacionaran la alegada merma de ingresos con los puestos eliminados. Puntualizó que la misma empresa que despidió empleados por una alegada crisis económica, inmediatamente volvió a contratar a un número sustancial e incluso contrató algunos nuevos empleados. Por último, esgrimió que el perder una propuesta federal, no justificaba la eliminación de puestos y el despido de empleados.

En respuesta, el 14 de agosto de 2017, la apelada presentó una *Moción en Torno a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. Básicamente, arguyó que, en su *Oposición*, la apelante no cumplió con las exigencias de la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 36, toda vez que no controvertió de manera detallada y específica los hechos presentados por la apelada en su solicitud de sentencia sumaria, ni presentó evidencia alguna con dicho propósito. Con fecha de 16 de agosto de 2017, la apelante presentó una *Moción de Réplica a Moción en Torno a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria y en Oposición a Solicitud de Suspensión de Juicio*. En esencia, afirmó que, en su *Oposición*, dejó claramente establecida la existencia de controversias de hechos en torno al puesto que ocupaba la apelante al momento de ser despedida; en cuanto a la justa causa para el despido; y con relación a la existencia de puestos de igual naturaleza para retener a la apelada.

Así las cosas, el 29 de agosto de 2017, notificada el 13 de diciembre de 2017, el TPI dictó una *Sentencia*, por la vía sumaria, en la que declaró *Ha Lugar* la solicitud de sentencia sumaria ante sí, y desestimó la reclamación de discrimen y despido injustificado. De la aludida *Sentencia* se desprende que el foro primario hizo las siguientes determinaciones de hechos:

1. VERNET es una compañía que se dedica a, entre otras cosas, ofrecer programas educativos.
2. Dichos programas educativos eran proyectos específicos con fondos federales asignados.
3. Cada proyecto tenía una asignación de fondos particular y no se mezclaban los fondos de un proyecto con los de otro.
4. La co-querellada SMART, por su parte, es una compañía que se crea para trabajar propuestas de servicios de internet.
5. La querellante comenzó a trabajar en VERNET en el mes de marzo de 2010 como Administradora de Sistemas para el proyecto conocido como "SES".

6. Posteriormente la querellante pasó a trabajar directamente como asistente de los Presidentes de VERNET.
7. El puesto que pasó a ocupar la querellante fue el de Asistente Administrativo del Departamento de Administración o "Executive Administrative Assistant".
8. La querellante era la única persona que ocupaba el puesto de Asistente Administrativo del Departamento de Administración o "Executive Administrative Assistant".
9. VERNET tenía un proyecto llamado "Red de Apoyo Diferenciado" (RAD).
10. El proyecto RAD se sustentaba con fondos federales.
11. El proyecto RAD fue cancelado por falta de pago del Departamento de Educación.
12. A partir del 2 de noviembre de 2015, VERNET tomó una decisión operacional de reducir la jornada laboral de un número de empleados debido a una pérdida significativa de ingresos.
13. A mediados del mes de noviembre de 2015, VERNET realizó una suspensión temporera de funciones a varios empleados, debido a la situación financiera.
14. El 15 de febrero de 2016, la querellada le notificó a la querellante que estaba cesanteada debido a la situación financiera de la Compañía.
15. Los siguientes empleados también fueron cesanteados como parte del proceso de reorganización corporativa.

EMPLEADO	PUESTO OCUPADO EN VERNET Y/O SMART
Lillian Espinosa	Corporate Accountant
Brenda L. Soto Sierra	HR Adm. Assistant
Elizabeth Ortiz Ramos	Administrative Officer
Norma Rentas Rivera	Coordinadora de Implementación
Normary Tirado Ortiz	Agente de Servicio al Cliente
Rosa N. Rodríguez Batista	Administrative Officer
María S. López Díaz	Administrative Officer
Leyda Cruz Berrios	Ayudante Especial
Javier D. Rivera	Project manager
Jose L. Rivera Cordero	Technician
Rafael Lopez Figueroa	Single Contract Center Coordinator

Antonio Cruz Caraballo	Network Technician
Iván. X. Oliver Rivera	Network Technician
Mariliz Mercado Hernández	Accounting Clerk
Gesenia Velázquez Morales	Network Technician
Ruth M. Lebrón Rivera	IT Specialist
Iris Santiago Diaz	Account Specialist
Karime Ríos Santiago	Administrative Officer
Joshanna Rivera Feliz	Auxiliar Administrativo
Norman Candelario Serrano	Auxiliar Administrativo
José F. Batista Maldonado	Coordinador de Implementación
Ana I. Rolón Amaral	Gerente de Zona
Ashley M. Torres Fonseca	Auxiliar Administrativo
Berenice Vega Lebrón	Auxiliar Administrativo
Marilyn T. Villanueva Sánchez	Auxiliar Administrativo
Maritza Cruz Beltrán	Auxiliar Administrativo
Myralis Molina Roldán	Auxiliar Administrativo
Rosa J. Rivera Coriano	Gerente de Zona
Wilma A. Figueroa Rodríguez	Auxiliar Administrativo
Dorianne Colomé Figueroa	Coordinadora de Implementación
Mariela Huertas Hernández	Coordinadora de Implementación
Sarah M. Guerra de la Rosa	Coordinadora de Implementación
Carmen D. Hiraldo Aristud	Coordinadora de Implementación
Coralis D. Rodríguez Arzuaga	Auxiliar Administrativo
David J. Acevedo Nieves	Coordinador de Implementación
Diana L. Morales Pérez	Auxiliar Administrativo
María J. Morales Acosta	Coordinadora de Implementación
Nereida Idelfonso Rivera	Auxiliar Administrativo
Norma E. Marrero Costa	Coordinadora de Implementación
Rosideliz Ayala Lugo	Enlace de Padre y Comunidad
Héctor L. Ortiz Meléndez	NOC Manager
Glory L. Vázquez Delgado	Auxiliar Administrativo (estudiante)

Génesis Andújar Rivera	Asistente Administrativo (estudiante)
José I. Vargas Camacho	Asistente Administrativo (estudiante)
Marlín Rodríguez Suárez	Auxiliar Administrativo
Francis G. Báez Colón	Asistente Administrativo (estudiante)
Amarilis O'Farrill	Auxiliar Administrativo
Alma Sánchez	Proposals Manager

16. Los siguientes puestos fueron eliminados en su totalidad como parte de la reorganización corporativa: Educational Trainer, Regional Sales & Marketing Director, Corporate Accountant, HR Administrative Assistant, Administrative Assistant, Coordinador de Implementación, Agente de Servicio al Cliente, Ayudante Especial, Project Manager, Technician, Single Contact center Coordinator, NOC Technician, IT Specialist, Account Specialist, Auxiliar Administrativo, Gerente de Zona, Enlace de Padres y Comunidad, NOC Manager. Además, se redujeron las plazas en los siguientes puestos: Accounting Clerk, Administrative Officer y Network Technician.
17. La querellante tiene certeza de que VERNET estaba atravesando una situación económica difícil que impactó a varios empleados.
18. La querellante entiende que tenía que ser tratada diferente y se le tenía que dar una consideración por estar embarazada.
19. Otras empleadas que se encontraban en estado de embarazo continuaron trabajando luego de la reducción de personal realizada en VERNET.

En atención a las anteriores determinaciones de hechos y en lo pertinente al recurso de epígrafe, el foro primario concluyó lo que sigue a continuación:

Resolvemos que la reorganización y los cambios en este caso ante la cancelación del contrato con el Departamento de Educación es una razón legítima para el despido de la querellante a tenor con el inciso (e) y (t) del Artículo 2 de la Ley 80, *supra*.

En el caso ante nos, la parte querellada logró establecer que el despido de la querellante no obedeció a un mero capricho o arbitrariedad de su parte, sino a una decisión gerencial válida, a tenor con las circunstancias económicas. La parte querellante en su Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria no logró rebatir de forma alguna lo anterior. La parte querellante no logró establecer controversias reales

sobre los hechos esenciales que impidieran nuestra adjudicación por la vía sumaria.

A tenor con lo anterior, resolvemos que el despido de la querellante estuvo justificado. Por lo que se declara Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria. En consecuencia, se desestima sumariamente la querrela de epígrafe con perjuicio.

Inconforme con la anterior determinación, el 26 de diciembre de 2017, la apelante instó el recurso de apelación de epígrafe en el que adujo que el TPI cometió cuatro (4) errores, a saber:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al resolver el caso de autos mediante sentencia sumaria, a pesar de que se trata de un asunto de alto interés público y existiendo una controversia real y sustancial de hechos esenciales.

Erró el TPI al concluir que los hechos relacionados al puesto que ocupaba la demandante al momento de su despido no están en controversia, así como en su interpretación y aplicación del derecho sustantivo.

Erró el TPI en sus determinaciones de hechos que no están en controversia respecto a la justa causa para el despido y en su aplicación del derecho.

Erró el TPI en sus determinaciones de hechos que no están en controversia respecto a si existían o no puestos disponibles para retener a la querellante que fueran de igual naturaleza al ocupado por ella al momento del despido.

Subsiguientemente, el 16 de enero de 2019, la apelada instó su *Alegato de la Parte Apelada*. Con el beneficio de los escritos de las partes, procedemos a exponer la doctrina jurídica aplicable a la controversia que atendemos.

II.

A.

Es norma reiterada que, mediante el mecanismo de sentencia sumaria, regulada por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 36, un tribunal puede disponer de un caso sin celebrar vista en su fondo. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). A tales efectos, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 36.3(e),

provee que para que proceda dictar sentencia sumaria es necesario que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surja que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y que, como cuestión de derecho, debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 214; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137-138 (2006).

El propósito de la sentencia sumaria es aligerar la tramitación de los casos en forma justa, rápida y económica, permitiendo que se dicte sentencia cuando de los documentos surge que no existe disputa sobre un hecho esencial y solamente resta aplicar el derecho, por lo que resulta innecesario celebrar un juicio en su fondo. *Oriental Bank & Trust v. Perapi S. E.*, 192 DPR 7, 25-27 (2014); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra; *Quest Diagnostics v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994, 1003 (2009). Usada correctamente, la sentencia sumaria es un valioso mecanismo procesal para descongestionar los calendarios judiciales. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra; *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

En este contexto, le corresponde al tribunal analizar si existen o no controversias en cuanto a los hechos y resolver si en derecho procede emitir sentencia a favor de la parte que la solicita. No cabe duda que solamente procede dictar sentencia sumaria cuando surge claramente que el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, citando a *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714,

720-721 (1986). Ante la clara ausencia de certeza sobre todos los hechos materiales en controversia, no procede dictar sentencia sumaria. *Id.* El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, a las págs. 129-130, citando a *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 213.

Por su parte, le corresponde a la parte promovida rebatir dicha moción por vía de declaraciones juradas u otra documentación que apoye su posición, pues si bien el no hacerlo necesariamente no significa que ha de emitirse el dictamen sumario automáticamente en su contra, tal omisión lo pone en riesgo de que ello ocurra. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 215; *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369, 383-384 (2009). De acuerdo con la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 36.3(c), cuando se presenta una moción de sentencia sumaria, la parte contraria no puede descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que se encuentra obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente, ya que, si no lo hace de esta forma, se dictará la sentencia sumaria en su contra, si así procede.

Asimismo, toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe hacerse de la manera más favorable a la parte que se opone a la misma. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, a la pág. 300, citando a *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, supra, a la pág. 721. No obstante, “cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, a la pág. 130, citando a *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 214.

Resulta menester precisar que “al dictar sentencia sumaria el tribunal deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material y esencial, o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos”. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 167 (2011), citando a *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 333 (2004); *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 562-563 (2005). A tales efectos, el juzgador no está limitado por los hechos o documentos que se aduzcan en la solicitud, sino que debe considerar todos los documentos del expediente, sean o no parte de la solicitud de sentencia sumaria, de los cuales surjan admisiones hechas por las partes. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, citando a *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 DPR 272, 280-281 (1990).

En el caso de un foro apelativo, este “debe utilizar los mismos criterios que el Tribunal sentenciador al determinar si procede dictar sentencia sumaria, está limitado de dos maneras: sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhibits, deposiciones o affidávits que no fueron presentadas oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. El Tribunal Apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, a la pág. 129.

Ahora bien, por estar en la misma posición que el foro primario al momento de revisar las solicitudes de sentencia

sumaria, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido un estándar específico que, como foro apelativo, debemos utilizar. A tales efectos, en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100, 118 (2015), el Tribunal Supremo indicó que, de entrada, debemos revisar que tanto la moción de sentencia sumaria, así como su oposición, cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra. Id.*, a las págs. 110-111. Subsecuentemente, si existen hechos materiales controvertidos “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”. *Id.*, a la pág. 118. Por el contrario, si encontramos que los hechos materiales del caso son incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente la norma jurídica correspondiente a la controversia que tuvo ante sí. *Id.*

Claro está, lo anterior en nada altera la reiterada normativa en cuanto a que cuando se utiliza la sentencia sumaria “el sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de su día en corte, principio elemental del debido proceso de ley”. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, *supra*, citando a *MGMT. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 611 (2000).

B.

En Puerto Rico, existe una clara política pública protectora del empleo. Al tratarse de un asunto de tan alto interés público, el Estado, como parte de su política pública, aprobó la Ley Núm. 80, *supra*, en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR

368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010).

A tales efectos, la Ley Núm. 80, *supra*, le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011). El despido en la relación obrero laboral se define como la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 n. 26 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

El patrono que decida despedir a un empleado, sin responder a una causa justificada para ello, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Este tipo de indemnización, la cual sustituye la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al obrero por habersele despojado de sus medios de subsistencia. También, la Ley Núm. 80, *supra*, contempla una indemnización progresiva que tiene doble objetivo: reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle ayuda en lo que consigue otro trabajo. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 622 (2009).

Por otro lado, a pesar de que la Ley Núm. 80, *supra*, no define explícitamente el término justa causa, esta, junto a la jurisprudencia interpretativa, establece ciertas guías que delimitan el alcance de dicho término, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a las págs. 380-381; *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571-574 (2001); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731, 737 (1988).

Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 expone una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa. 29 LPRA sec. 185b. En torno a este particular, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

[...]

(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 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 sec. 185b.

Ahora bien, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185, establece que si el despido del empleado se debió a cualquiera de los incisos (d), (e), o (f) del Artículo anteriormente citado, habrá derecho a una indemnización, en ciertas circunstancias:

[E]n cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcusa en

favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.

Como corolario de lo anterior, además de requerir justa causa para el despido de un empleado, la ley establece un requisito de antigüedad cuando se trata de causas que surjan bajo los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2, *supra*. En tales casos, el patrono tiene la obligación de retener en el empleo, con preferencia, a aquellos empleados de más antigüedad **siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad en el empleo dentro de la clasificación ocupacional y que pueden ser desempeñados por ellos**. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 598-599 (2013).

Ahora bien, la ley también establece que se podrá utilizar el criterio de eficiencia o capacidad, tanto en el orden de los despidos como en la retención, siempre que exista una diferencia clara que lo justifique. A tales efectos, la Ley Núm. 80 exceptúa al patrono en cuanto a seguir el orden de retención de empleados por antigüedad en aquellos casos en que, al compararse a los trabajadores, haya una diferencia clara o inconcusa en la eficiencia y capacidad entre unos y otros.² Véase, además, *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 735 n. 51 (2010).

Por otro lado, la Ley Núm. 80, *supra*, invierte el orden de la prueba a favor del empleado en un proceso judicial al obligar al patrono a presentar, primeramente, aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 933 (2015). La Ley Núm. 80, *supra*, establece una excepción a la norma general de derecho que dispone que, en toda reclamación judicial instada, sea el demandante quien tiene la obligación de probar lo alegado. *Romero et als. v. Cabrer Rojo et als.*, 191 DPR 643, 652 (2014), citando a *Feliciano Martes v.*

² 29 LPRA sec. 185c.

Sheraton, supra, a la pág. 652. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba.

A la luz de la discusión doctrinal anteriormente esbozada, procedemos a resolver las controversias que nos ocupan.

III.

Por estar estrechamente relacionados entre sí, discutiremos los cuatro (4) señalamientos de error aducidos por la apelante de manera conjunta. En síntesis, la apelante adujo en su recurso de apelación que el TPI incidió al dictar la *Sentencia* apelada por la vía sumaria, debido a que se trataba de un asunto de alto interés público y la existencia de controversias de hecho en torno a la justa causa para el despido, la disponibilidad de puestos para retener a la apelante y la merma de ingresos de la apelada. Además, la apelante aseveró que era una asistente administrativa; que al momento de su despido existían otros puestos de similar naturaleza; y que debió ser ubicada en alguno de ellos. Asimismo, explicó que el foro primario erró en la interpretación y la aplicación del derecho. No le asiste la razón a la apelante en sus planteamientos.

A tenor con la norma jurídica antes expuesta, cuando el TPI deniega o acoge una solicitud de sentencia sumaria, nuestra intervención, como foro apelativo, inicialmente está limitada a determinar si procedía resolver por la vía sumaria la controversia suscitada entre las partes. Hemos revisado cuidadosamente los documentos incluidos en el Apéndice del recurso de apelación de epígrafe, a la luz del marco jurídico antes aludido, y contrario a lo aducido por la apelante, no encontramos controversias de hechos que le impidieran al foro primario resolver la controversia por la vía sumaria.

De entrada, es innegable que la apelada sufrió pérdidas económicas significativas entre los años 2015 y 2016 debido a la cancelación, por falta de pago, de un contrato con el Departamento de Educación. De hecho, la propia apelante admitió tener conocimiento de dicha situación económica por la que atravesaba la apelada. Asimismo, es indiscutible que muchos empleados fueron despedidos a raíz de la aludida situación económica precaria. Resulta menester destacar que la apelante reconoció que era ella quien único realizaba las funciones de “Executive Administrative Assistant”, puesto que fue eliminado, al igual que muchos otros. A pesar de que la apelante intentó demostrar que había controversia de hechos en torno al puesto que ocupaba debido a que no ocurrió una notificación formal de un cambio del puesto que inicialmente ocupó, lo cierto es que durante la deposición la apelante admitió que el puesto de asistente ejecutiva en el área de administración, bajo la dirección del Presidente y la Vicepresidenta de la corporación apelada, únicamente lo ocupó ella.

De otra parte, la apelante admitió en su deposición que su interés era que la ubicaran en otro puesto, que sacaran a la persona de ese otro puesto, y se lo dieran a ella. Sin embargo, la propia Ley Núm. 80 prohíbe taxativamente el desplazamiento de empleados entre diferentes clasificaciones ocupacionales, conocido como “*bumping*”. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, supra, a la pág. 599; véase, además, Art. 3 de la Ley Núm. 80, 20 LPRA sec. 185c. Por otro lado, la lectura desapasionada de la solicitud de sentencia sumaria y sus anejos nos lleva a concluir que la apelada logró demostrar que la reorganización y los cambios de personal se debieron a la cancelación del contrato con el Departamento de Educación, y no a un mero capricho o arbitrariedad. La aludida merma de ingresos desencadenó una serie de alteraciones operacionales que iniciaron con cambios en la jornada laboral de

varios empleados, seguida de una suspensión de labores hasta que finalmente culminó en el despido de varios empleados. En vista de que la apelante no pudo demostrar que su despido fue injustificado o caprichoso, no procede la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como Ley de Protección de Madres Obreras, 29 LPRA 467 *et seq.*

En conclusión, a tenor con el derecho aplicable y luego de realizar un análisis detallado de las constancias de autos, concluimos que el TPI actuó razonablemente al disponer sumariamente de este litigio a favor de la apelada. Cónsono con lo anterior, resolvemos que procedía el dictamen sumario y que el foro apelado no cometió los errores aducidos por la apelante.

IV.

En virtud de los fundamentos antes expresados, 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