

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

DAVID R. SEGARRA
RIVERA,

Apelante,

v.

**INTERNATIONAL
SHIPPING AGENCY,
INC.; INTERSHIP TOTE,
INC./TOTE MARITIME
PUERTO RICO, LLC;
PUERTO RICO
TERMINALS, LLC;
COMPAÑÍA DE
SEGUROS AIG
INSURANCE COMPANY
PUERTO RICO,
COMPAÑÍAS DE
SEGURO X, Y, y Z.**

Apelada.

KLAN201801072

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

Caso núm.:
D PE2016-0715.

Sobre:
reclamación por despido
injustificado; discrimen por
edad; daños y perjuicios;
violación a la Constitución
de Puerto Rico;
procedimiento sumario de
reclamaciones laborales,
Ley 2 del 17 de octubre
de 1961.

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Romero García y el Juez Torres Ramírez.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de febrero de 2019.

El 28 de septiembre de 2018, la parte apelante, David R. Segarra Rivera (Sr. Segarra), instó el presente recurso. En él, solicitó que revocáramos la sentencia emitida el 14 de septiembre de 2018, y notificada el 18 de septiembre de 2018, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón. Mediante esta, el foro apelado desestimó, sumariamente, la demanda de despido injustificado, discrimen por edad y daños y perjuicios, instada por el Sr. Segarra. Ello, por el fundamento de que su despido había sido justificado, a la luz de una reorganización corporativa.

Examinadas las posturas de las partes litigantes, así como los hechos y el derecho aplicables a la controversia, concluimos que procede **revocar** la sentencia apelada, y devolver el caso para la continuación de los procedimientos, acorde con lo aquí resuelto.

I.

El 31 de octubre de 2016, el Sr. Segarra instó una querrela¹ por despido injustificado², discrimen por edad³ y daños y perjuicios, contra *International Shipping Agency, Inc. (Intership)*, *Tote Maritime Puerto Rico⁴, LLC (Tote)*, *Puerto Rico Terminals, LLC*, *AIG Insurance Company Puerto Rico*, y varias compañías de seguro cuyos nombres desconocía. En ella, consignó que había laborado para *Intership* desde el 1 de julio de 1980, hasta su despido, el 15 de julio de 2016. Al momento de su despido, el Sr. Segarra había trabajado aproximadamente 36 años para *Intership*, tenía 83 años y ocupaba el puesto de presidente.

En lo atinente, surge de los autos que hasta mediados de julio de 2016, *Intership* era una empresa que se dedicaba, en gran parte, al negocio de estiba y terminales, por lo que manejaba la carga y descarga de embarcaciones domésticas e internacionales. No obstante, allá para septiembre de 2015, *Tote* notificó a *Intership* que no renovarían a largo plazo el contrato de estiba entre las partes, sino que lo trabajarían mensualmente. Cual señalado por *Intership*, el acuerdo con *Tote* era el contrato de estiba más grande que ostentaba.

Así las cosas, *Tote* e *Intership* formaron una compañía de responsabilidad limitada llamada *Puerto Rico Terminals, LLC (Terminals)*⁵, con el propósito de establecer una *joint venture* (empresa conjunta) para, precisamente, la operación de un negocio de estiba y terminales. El acuerdo para la empresa conjunta fue formalizado el 23 de marzo de 2016⁶,

¹ Al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales* (Ley Núm. 2), 32 LPRA secs. 3118-3132.

² En virtud de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*

³ Acorde con la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

⁴ Antes conocida como *Sea Star Line, LLC-PR*.

⁵ El 26 de enero de 2016, los documentos para su creación fueron presentados en el estado de Delaware.

⁶ Si bien el acuerdo se formalizó en dicha fecha, las operaciones de *Terminals* no iniciaron hasta julio de 2016.

y conllevó la aportación de capital (equipos) por parte de *Tote* en un 60%, y de *Intership* en un 40%. Estas, a su vez, recibirían las ganancias o absorberían las pérdidas, acorde con el porcentaje del capital aportado.

Establecida la empresa conjunta, *Intership* cesó el manejo directo de las operaciones de estiba y terminal que realizaba, mas continuó con el negocio de alquiler de chasis y de agente de varias empresas domésticas. Como consecuencia de ello, *Intership* cesanteó a los empleados de la corporación que laboraban en las mencionadas operaciones, eliminó 36 puestos administrativos y despidió a su presidente, el Sr. Segarra.

En lo que respecta el despido del Sr. Segarra, obran en lo autos tres cartas, todas suscritas por el presidente de la Junta de Directores de *Intership*, Carlos Álvarez Méndez (Sr. Álvarez), con fecha de 15 de julio de 2016, que consignan las justificaciones para dicha acción. En una, la Junta de Directores notifica escuetamente al Sr. Segarra que, por la reorganización, su empleo culminaría en esa misma fecha.

En la segunda carta, la Junta de Directores informa al Sr. Segarra sobre la terminación, el 17 de julio de 2016, de las operaciones de estiba y terminal de *Intership*. A su vez, elogia su desempeño en la corporación a través de las décadas, indica que ha llegado el momento para su retiro y expresa que desea continuar con su pericia mediante un contrato de consultoría⁷. La tercera carta, redactada a manuscrito por el Sr. Álvarez,

⁷ A saber:

The Board of Directors wishes to express to you its heartfelt and most sincere appreciation and thanks for your over 36 years of service and total dedication to the advancement of Intership's business endeavors.

Your record speaks for itself. Without any doubt, the standing and leading role that Intership has attained in the Puerto Rico maritime industry and its reputation outside the confines of the Island Worldwide are due to your constant, unequivocal devotion and commitment to our Company, its associates and the fulfillment of its best interests and goals.

We will be eternally grateful for the achievements and growth experienced by Intership under your leadership and aim, from a small company it was in Puerta de Tierra when you came on board as president to the Intership of today.

Your constant efforts to obtain business, expand facilities, resources and seek new opportunities to provide our customers lines with world-class stevedoring and terminal services were the key to such enormous success.

también agradece al Sr. Segarra por su labor y reitera el deseo de continuar colaborando con este por muchos años más.

Así las cosas, el Sr. Segarra alegó que la utilización de la reorganización, para justificar su despido, constituía un mero pretexto para evadir el pago de la debida compensación. A esos efectos, aseveró que luego de la reorganización, *Intership* continuó operando con varios empleados, inclusive una nueva presidenta, para brindar los mismos servicios por conducto de *Terminals*, quien a su vez utilizaba las instalaciones y maquinaria aportada por *Intership*.

También, señaló que los empleados unionados que laboraban para *Intership* pasaron a trabajar con *SSA San Juan, Inc.*, corporación subcontratada por *Terminals* para ejecutar la operación de los servicios ofrecidos. Cónsono con ello, arguyó que el establecimiento de *Terminals* configuró un traspaso de negocio en marcha, por lo que esta y *Tote* respondían, en calidad de un solo patrono (*single employer*) o patrono sucesor. Lo anterior, debido a la presunta centralización e interrelación de ciertos asuntos operacionales y administrativos.

De otra parte, manifestó que su despido también era discriminatorio, toda vez que *Intership* había utilizado su edad como criterio. Fundamentó su alegación en que, a pesar de la reorganización, el puesto de presidente continuó existiendo y pasó a ser ocupado por la *chief financial officer* (CFO) de *Intership*, María I. Caraballo Gaud (Sra. Caraballo), quien ostenta aproximadamente 30 años menos de edad, así como menos antigüedad en la empresa. Además, invocó lo consignado en su carta de despido, a los efectos de que había llegado el momento para que se acogiera a su retiro, a pesar de no haber expresado tal intención. Por tanto, solicitó la

Throughout all these years and development process, you never hesitated to sacrifice your personal and family interests when as required for the benefit of our Company.

Although the time has come for you to enjoy your well deserved retirement, the board wishes to continue with your expertise and advice and to that end is pleased to have offered you the consulting contract and [...].

.

Véase, apéndice del recurso de apelación, a la pág. 161. (Énfasis nuestro).

compensación correspondiente a dichas causas de acción, además de indemnización por las angustias mentales que alegó haber sufrido.

Luego de varios trámites procesales, todas las partes litigantes presentaron solicitudes de sentencia sumaria, así como las correspondientes oposiciones, réplicas y dúplicas. Evaluadas estas⁸, el tribunal apelado resolvió que el despido del Sr. Segarra había sido justificado, como parte de la reorganización operacional que realizó *Intership* para mitigar la situación económica negativa que enfrentaba. Asimismo, esbozó que la parte apelada había demostrado que tuvo que fusionar el puesto de presidente con el de CFO, por el aumento en las responsabilidades de contabilidad que surgieron luego de la mencionada reorganización. Por tanto, desestimó en su totalidad el reclamo del Sr. Segarra.

Insatisfecho, el Sr. Segarra instó el presente recurso y señaló los siguientes errores:

Erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al no considerar ni determinar que la transacción efectuada por los co-querellados constituyó un traspaso de negocio en marcha.

Erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al no considerar y al no imponerle responsabilidad a los co-querellados bajo la doctrina de patrono sucesor.

Erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al no establecer determinaciones de hecho relacionadas a la transacción realizada y a las distintas razones alegadas por el patrono sobre el despido del querellante que reflejan un claro ánimo ilegal y discriminatorio.

(Énfasis suprimido).

En primer lugar, adujo que el foro apelado incidió al no dirimir la aplicabilidad de la doctrina de traspaso de negocio en marcha al acuerdo efectuado entre *Intership* y *Terminals*⁹, a la luz de lo dispuesto en el Art. 6

⁸ Así como los hechos estipulados en el *Informe conjunto de conferencia con antelación al juicio*.

⁹ A esos efectos, detalló las razones por las que entendía que la empresa conjunta establecida entre *Intership* y *Tote* para crear a *Terminals* constituía un traspaso de un negocio en marcha y, por tanto, procedía la aplicación de la figura de patrono sucesor a dichas partes. Específicamente, arguyó que: (1) *Intership* continuó operando; (2) *Terminals* utilizó las mismas instalaciones y equipo que utilizaba *Intership*; (3) *Terminals* empleó a la misma fuerza obrera, mediante una subcontratación con *SSA San Juan, Inc.*; (4) *Terminals* está utilizando maquinaria y equipo transferido por *Intership*; (5) *Terminals*

de la Ley Núm. 80. Razonó que dicho Artículo no está supeditado a la definición de justa causa del Art. 2 de la Ley Núm. 80, e impone al patrono la responsabilidad de pagar la correspondiente mesada a los empleados cesanteados como consecuencia del traspaso del negocio en marcha. Lo anterior, cuando el nuevo adquirente opta por no continuar con los servicios de algunos o todos los empleados y, en su consecuencia, no se convierte en patrono de estos. Así, apuntó que era acreedor de la correspondiente mesada, toda vez que *Terminals* decidió no continuar con sus servicios.

Por otro lado, argumentó que, aun de no aplicar la teoría del traspaso de un negocio en marcha, el foro apelado incidió al no evaluar la responsabilidad de *Terminals* y *Tote* en virtud de la doctrina de patrono sucesor. Esta se utiliza, caso a caso, para determinar la imposición de responsabilidad a un nuevo patrono, por las obligaciones laborales contraídas por el anterior. Así, detalló las razones por las que entendía que *Terminals* constituía un patrono sucesor.

A su vez, aseveró que no obraba en los autos prueba de que su despido, como consecuencia de la reorganización de *Intership*, fuese justificado. Detalló las razones contradictorias ofrecidas por *Intership* para justificar su despido, como: la supuesta eliminación de su puesto, a pesar de que pasó a ser ocupado por una empleada con menos edad y antigüedad, o las expresiones en cuanto a que había llegado el momento para retirarse, sin que hubiese expresado tal deseo.

También, resaltó varias declaraciones realizadas por el Sr. Álvarez en la toma de su deposición el 13 de abril de 2018, a los efectos de que el Sr. Segarra no había sido despedido, sino que abandonó su puesto luego de la reunión extraordinaria de la Junta de Directores celebrada el 12 de mayo de 2016. Además, subrayó que presuntamente fue despedido por razones económicas, a pesar de que la Junta de Directores consideró

realiza operaciones efectuadas previamente por *Intership*; (6) *Terminals* prestó los mismos servicios de estiba que prestaba *Intership*, y, (7) *Terminals* retuvo los clientes de *Intership*.

ofrecerle un contrato de servicios profesionales por la cantidad de \$180,000, y que la Sra. Caraballo recibió un aumento en su salario.

Concluyó que, según las explicaciones discordantes ofrecidas por *Intership*, no existía una controversia sustancial en cuanto a que su despido obedecía a razones injustificadas y discriminatorias. Consecuentemente, solicitó que revocáramos la sentencia apelada y detalló una serie de determinaciones de hechos adicionales que, a su entender, fueron obviados incorrectamente por el tribunal primario.

El 29 de octubre de 2018, *Intership* presentó su alegato en oposición al recurso de apelación. En esencia, articuló que demostró que el despido del apelante había sido justificado, toda vez que respondía a una reorganización de buena fe, en la que se eliminaron y consolidaron puestos luego de la implementación de otras medidas dirigidas a reducir los gastos. A su vez, expresó que el Sr. Segarra era consciente de la situación económica de la corporación.

Explicó que, como parte de la reorganización, el puesto de presidente había sido eliminado y las funciones remanentes correspondientes a dicho puesto fueron consolidadas con las de la Sra. Caraballo, CFO de la corporación. Además, aseveró que el puesto no fue ofrecido al Sr. Segarra debido a que, según sus propias admisiones, no tenía el conocimiento para ello.

Por otro lado, impugnó los señalamientos de error del apelante respecto a la aplicabilidad de las doctrinas de traspaso de un negocio en marcha, patrono sucesor y un solo patrono. Primeramente, expuso que la parte apelante no alegó claramente si el establecimiento de *Terminals* configuró los criterios correspondientes a traspaso de un negocio en marcha, patrono sucesor o un solo patrono.

De otra parte, arguyó que tampoco se configuraban los requisitos para la aplicación de la teoría de traspaso de negocio en marcha o patrono sucesor. Específicamente, planteó que nunca ocurrió la compraventa de un negocio o empresa, toda vez que la creación de *Terminals* únicamente

conllevó la aportación de capital, y que ningún empleado de *Intership* pasó a trabajar con *Terminals*.

A esos efectos, aseveró que *Terminals* opera con dos empleados, ya que había subcontratado la operación de los servicios a *SSA San Juan, Inc.*, que no ostenta vínculo alguno con *Intership*. Por último, articuló que tampoco era de aplicación la doctrina de un solo patrono, debido a la inexistencia de un control centralizado entre las entidades litigantes, respecto a los asuntos laborales y administrativos. Por tanto, aseveró que procedía que confirmáramos la sentencia apelada.

Por su lado, el 29 de octubre de 2018, la parte apelada compuesta por *Tote* y *Terminals*, presentó su alegato en oposición al recurso de apelación. Por un lado, argumentó que el foro primario actuó correctamente al no atender los planteamientos de la parte apelante sobre la aplicabilidad de las doctrinas de traspaso de negocio en marcha y patrono sucesor, toda vez que el despido había sido justificado.

No obstante, recalcó que tampoco se configuraban los requisitos para su empleo. Así, detalló que no se ejecutó la compraventa de negocio alguno; que no existía el elemento de continuidad de la misma actividad de negocios; que *Terminals* no había adquirido el nombre de *Intership* o *Tote*, y tampoco los servicios de sus empleados. A su vez, explicó que tampoco aplicaba la doctrina de patrono sucesor, ya que las empresas litigantes continuaban coexistiendo.

También señaló que, aun de existir una reclamación en su contra, *Intership* respondería a la luz de un relevo de responsabilidad acordado con esta. Concluyó que el despido había sido justificado y consecuencia de una reorganización de buena fe, que conllevó la eliminación del puesto de presidente y su consolidación con el de CFO, que requiere conocimiento que no ostenta el Sr. Segarra, por lo que procedía confirmar la sentencia apelada.

II.

A.

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que una moción de sentencia sumaria debe estar fundada en declaraciones juradas, o **en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes**. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria cuando **no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso** y, además, si el derecho aplicable lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). A su vez, la controversia relacionada a un hecho material debe ser real, “por lo que **cualquier duda es insuficiente** para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Id.*, a las págs. 213 - 214. (Énfasis nuestro).

Así, el Tribunal Supremo ha señalado que, “la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho pertinente que a la luz del derecho sustantivo determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”. *Rivera, et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992). A su vez, “[a]l considerar la moción de sentencia sumaria se tendrán como ciertos los hechos no controvertidos que consten en los documentos y las declaraciones juradas ofrecidas por la parte promovente.” *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998).

De otra parte, **no** procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; (4) como cuestión de derecho no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR

355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria **cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial.** *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

Valga apuntar que “el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 115 (2015). Sin embargo, el Tribunal Supremo reafirmó lo establecido en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004), en cuanto a que, al revisar la determinación del foro de primera instancia, el Tribunal de Apelaciones está limitado de dos maneras.

A saber: (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, por lo que las partes no pueden añadir documentos que no presentaron oportunamente ante dicho foro, ni pueden esgrimir teorías nuevas por primera vez, y (2) **el tribunal apelativo solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta.** *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR, a las págs. 334-335. En ese sentido, el Tribunal de Apelaciones “**no puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia**”. *Id.*, a la pág. 335. (Énfasis nuestro).

No obstante, si al revisar una sentencia dictada sumariamente este Tribunal concluye que existen hechos materiales en controversia, debemos cumplir con lo dispuesto en la Regla 36.4 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. VI, R. 36.4, y exponer concretamente cuáles hechos materiales están en controversia y cuáles están incontrovertidos. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR, a la pág. 118.

B.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido*

injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80), establece que el propósito perseguido por el mencionado estatuto es proteger,

[...] de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido.

1976 Leyes de Puerto Rico 267, 268. Véase, además, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424.

La Ley Núm. 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin un tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Debido a su carácter reparador, las disposiciones de la Ley Núm. 80 deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 428. El Tribunal Supremo ha opinado en reiteradas ocasiones,

que bajo las disposiciones de la referida Ley Núm. 80 constituye justa causa para el despido aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y funcionamiento de la empresa en cuestión.

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 376-377 (2001).

Sin embargo, precisa señalar que la Ley Núm. 80 no proscribe absolutamente la acción del despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377. Los patronos poseen la facultad de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. *Id.* Así pues, la Ley Núm. 80 no prohíbe el despido arbitrario o sin causa, sino que se limita a proveerle al trabajador una asistencia económica, dirigida a ayudarlo durante la etapa de transición, y disuade al patrono de ejercer su prerrogativa. *Id.*

De ahí entonces que la propia Ley Núm. 80 enumere y defina las circunstancias que envuelven o se consideren justa causa, esto con el propósito de determinar cuándo el patrono puede ejercer dicha prerrogativa sin tan siquiera tener que satisfacer la mencionada compensación, o mesada.

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

Específicamente, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen “justa causa”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424. Dichas circunstancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, **así como razones de índole empresarial**. *Id.* Estas últimas contemplan situaciones que, a pesar de no ser imputables al obrero, son de tal naturaleza que su despido resulta inevitable dentro de las normas usuales y ordinarias que imperan en el manejo de los negocios. *Id.*, a las págs. 424-425. A saber:

Según provisto en el articulado mencionado, se permiten despidos sin obligación de pagar la mesada cuando la entidad corporativa enfrenta alguna de las situaciones siguientes: (i) el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (ii) *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 (iii) *reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias*, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA sec. 185b (d), (e) y (f), respectivamente.

SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR, a la pág. 425.

Así pues, la Ley Núm. 80 reconoce que podrían surgir condiciones en las operaciones de los negocios que requieran cesantías, sin que ello necesariamente transgreda las disposiciones de la mencionada Ley. *Id.* Ello faculta al patrono a tomar aquellas decisiones que estime benefician a su empresa¹⁰. *Durieux v. ConAgra*, 161 DPR 269, 283 (2004).

¹⁰ “Comúnmente los cambios tecnológicos, de reorganización o de servicios conllevan a su vez cambios en las funciones de los empleados, la forma de realizar las labores y en el nivel de educación, capacidad y destrezas requeridas a los trabajadores. Ello puede provocar el surgimiento de nuevas clasificaciones ocupacionales o la consolidación de estas”. *Durieux v. ConAgra*, 161 DPR 269, 283 (2004).

Específicamente, las mencionadas disposiciones van dirigidas a la administración del negocio, con referencia a razones de índole económica, que emanan de la operación diaria de las empresas. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 425. **“A través de este precepto se contemplan escenarios vinculados a la viabilidad del puesto o de la empresa en un momento determinado”**. *Id.*, a la pág. 426. (Énfasis nuestro). Por ello,

[u]n 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*.

Id.

De otra parte, si bien es cierto que el Art. 2 (f) de la Ley Núm. 80 permite al patrono, ante una situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias, tomar las medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral, **esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido**. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 426. Dicha disposición aplicará únicamente “a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa”. *Id.*

En ese sentido, **debe configurarse un nexo causal entre las justificaciones aducidas, conforme al mencionado Art. 2, y el despido en controversia**. *Id.*, a la pág. 429. **Ello, debido a que la mera existencia de cambios tecnológicos, de reorganización o de una merma en la**

A su vez, los cambios implantados como parte de una reorganización, pueden acarrear el despido y el reclutamiento simultáneo de personal. *Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 427. Lo anterior obedece a que las reformas podrían requerir prescindir de ciertas labores que se tornaron inútiles para el funcionamiento del negocio y la incorporación de puestos nuevos, que exigen destrezas diferentes, necesarias para lograr unas metas empresariales actualizadas. *Id.*

producción, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 429.

Por tanto, tiene que constar en el récord “evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda”. *Id.*, a la pág. 427. Ello, para demostrar que el despido no estuvo carente de fundamentos dirigidos a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y su salud fiscal. *Id.*

Por último, “el Art. 3 de la Ley Núm. 80 [...] establece un orden de retención de empleados para las causales fundamentadas en el funcionamiento de la empresa”. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 232 (2015). Específicamente,

.

el patrono está obligado a dar preferencia a los empleados despedidos en caso de que en los seis meses siguientes a su cesantía tuviere la necesidad de emplear a una persona en labores iguales a las que desempeñaban al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional [y siguiendo también el orden de antigüedad].

.

Id. (Énfasis nuestro).

Ello, excepto “en aquellos casos que haya una diferencia clara o inconcusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores en cuyo caso prevalecerá la capacidad”. 29 LPRC sec. 185c.

C.

El Tribunal Supremo ha aclarado que la figura del traspaso de negocio en marcha¹¹, cual regulada por el Art. 6 de la citada Ley Núm. 80,

¹¹ El Art. 14 (i) de la citada Ley Núm. 80, define el “traspaso de un negocio en marcha” de la siguiente manera:

.

Significa aquella compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.

es distinta a la de patrono sucesor. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 680 (2018)¹². Específicamente, el Art. 6 de la Ley Núm. 80 provee para el pago de una mesada cuando se configura un traspaso de negocio en marcha. A saber:

En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. **En caso de que el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga en su consecuencia patrono de éstos el anterior patrono responderá por la indemnización provista por las secs. 185a a 185m de este título el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio.** En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo las secs. 185a a 185m de este título pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación.

29 LPRA sec. 185f. (Énfasis nuestro).

Al interpretar la referida disposición en *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, 140 DPR 343, 349 (1996), el Tribunal Supremo opinó que el Art. 6 de la Ley Núm. 80 **no** aplica a situaciones en que el patrono predecesor despide sin justa causa a ciertos empleados, previo a efectuarse el

29 LPRA sec. 185n (i)

¹² Apuntamos que, el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, añadió el Art. 14 a la citada Ley Núm. 80, con el propósito de definir ciertas palabras y frases. Así, definió el “traspaso de un negocio en marcha” de la siguiente manera:

Significa aquella compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.

29 LPRA sec. 185n (i).

traspaso del negocio. Específicamente, ya que la responsabilidad impuesta por el Art. 6 de la Ley Núm. 80 depende de la decisión del nuevo adquirente, en cuanto a si continuará utilizando los servicios de los empleados del patrono predecesor.

Por su lado, la doctrina del patrono sucesor emana del derecho común estadounidense y fue incorporada a nuestro ordenamiento mediante jurisprudencia. “[A]plica cuando hay una venta o transferencia de activos o reorganización de un negocio, siempre que exista una similitud sustancial en la operación y continuidad en la identidad de la empresa, antes y después del cambio”¹³. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR, a la pág. 682. El propósito perseguido por la doctrina es responsabilizar al nuevo patrono por las obligaciones laborales o actos ilegales incurridos por el patrono anterior. *Id.*

Ahora bien, previo a analizar la responsabilidad que podría recaer al amparo de la doctrina de patrono sucesor, procede, en primer lugar, **identificar la existencia de una obligación laboral o un acto ilegal imputable al patrono anterior.** *Id.*, a la pág. 682-683.

Distinto a la doctrina del patrono sucesor, la doctrina de un solo patrono se utiliza cuando se trata de **compañías que coexisten**, mientras que la del patrono sucesor se utiliza cuando una compañía sustituye a la otra. *J.R.T. v. Asoc. C. Playa Azul I*, 117 DPR 20, 31 (1986). Asimismo, la doctrina de un solo patrono aplica cuando dos o más patronos cumplen los siguientes requisitos:

.

¹³ El Tribunal Supremo ha detallado los siguientes criterios:

.

(1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios; (2) la utilización de la misma planta para las operaciones; (3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera; (4) la conservación del mismo personal de supervisión; (5) la utilización del mismo equipo y maquinaria, y el empleo de los mismos métodos de producción; (6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios; (7) la retención del mismo nombre[,] y (8) la operación del negocio durante el período de transición.

.

Roldán Flores v. M. Cuebas et al., 199 DPR, a la pág. 682. (Citas suprimidas).

[...] 1) operaciones interrelacionadas; 2) control centralizado de las relaciones laborales; 3) administración común, y 4) propiedad común. [...] Ninguno de estos factores es determinante, y no es necesario que concurren todos; si varias entidades se pueden o no considerar un solo patrono depende de un análisis de todas las circunstancias del caso. **Lo fundamental es determinar si existe un control general de los asuntos críticos en los niveles de política laboral de las compañías.**

Id., a las págs. 30-31. (Énfasis nuestro).

III.

En sus señalamientos de error, el Sr. Segarra arguyó que el tribunal primario incidió al concluir que su despido había sido justificado. Además, objetó que dicho tribunal no atendiera los planteamientos que esbozó respecto a la responsabilidad de *Terminals* y *Tote*, al amparo de las doctrinas de traspaso de negocio en marcha y patrono sucesor.

Luego de haber evaluado minuciosamente los hechos y el derecho aplicables a la controversia, resolvemos que el foro apelado incidió al resolver, sumariamente, que el despido del Sr. Segarra fue justificado y como consecuencia de la reorganización de *Intership*. Veamos.

Por un lado, adelantamos que el tribunal apelado actuó conforme a derecho al no dirimir los planteamientos de la parte apelante respecto a la responsabilidad de *Terminals* y *Tote*, debido a que había resuelto que el despido era justificado. Ahora bien, evaluados los planteamientos de las partes litigantes respecto a la causa de acción de despido injustificado, concluimos que el tribunal apelado incidió al resolver, sumariamente, que hubo justa causa para el despido del Sr. Segarra.

Según expuesto, el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria. Sin embargo, al revisar la determinación del foro de instancia, el Tribunal de Apelaciones solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia y **solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales**, y si el derecho se aplicó de forma correcta. En ese sentido, **no nos corresponde adjudicar los**

hechos materiales y esenciales en disputa, pues esa tarea le corresponde al foro de primera instancia.

Luego de un examen cuidadoso de las determinaciones de hechos incontrovertidos esbozadas por el foro sentenciador, concluimos que estas, en su gran mayoría, están apoyadas por la prueba que obra en los autos. A decir: *Intership* demostró que tomó un sinnúmero de medidas para enfrentar la merma de sus ingresos debido a la pérdida de clientes, entre estas, la creación de la empresa conjunta de *Terminals* con *Tote*. Ahora bien, los hechos incontrovertidos esbozados en la sentencia apelada no son **materiales** al momento de evaluar la justificación del despido del Sr. Segarra, quien, al momento de su despido, había trabajado aproximadamente 36 años en la compañía, tenía 83 años y **ocupaba el puesto de presidente.**

Somos conscientes de que el establecimiento de *Terminals* conllevó, en el caso particular de *Intership*, una aportación de capital que representaba una porción significativa de su negocio de operación de estibas y terminales. Por ello, *Intership* despidió a los empleados que laboraban en las operaciones **que la compañía ya no tendría a su cargo.**

En el caso del Sr. Segarra, la parte apelada planteó, y el tribunal primario creyó, **fuera de toda duda**, que su despido también se debió a la reorganización. Específicamente, que el establecimiento de *Terminals* obligó a *Intership* a fusionar el puesto de presidente con el de CFO, por el presunto aumento en las responsabilidades de contabilidad de la empresa. No le asiste la razón.

Primeramente, no se desprende de los hechos materiales incontrovertidos en qué consistió el aumento en las responsabilidades de contabilidad. De otra parte, aún de haberse detallado el aumento en dichas tareas, ello de por sí no explica el despido del presidente de la corporación. Particularmente, ya que no surge de los hechos si, en efecto, el puesto de presidente dejó de existir o fue fusionado; tan siquiera se desprende con

certeza si el despido se concretizó el 12 de mayo de 2016, o con la carta de despido del 15 de julio de 2016.

Al examinar los autos, la parte apelada da la impresión de que el puesto ocupado por el Sr. Segarra era uno de poca importancia, que requería poco esfuerzo, con tareas leves que podría asumir la Sra. Caraballo en conjunto con sus otros deberes. Lo anterior contrasta con lo consignado en la carta de despido, que detalla el desempeño y sacrificio del apelante para beneficio de la empresa a través de las décadas. No podemos perder de perspectiva que el Art. 3 de la Ley Núm. 80 establece que, cuando existe una diferencia clara en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados, deberá prevalecer la capacidad sobre la eficiencia.

Según expuesto, la Ley Núm. 80 permite al patrono, ante una situación provocada por la baja en ganancias, tomar las medidas necesarias para limitar los gastos, tales como la disminución de la plantilla laboral. **No obstante, debe configurarse un nexo causal entre las justificaciones aducidas conforme al mencionado Art. 2 y el despido en controversia, ya que la mera existencia de cambios tecnológicos, de reorganización o de una merma en la producción, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados.**

Tampoco podemos obviar que, según surge de los documentos ante nuestra consideración, *Intership* **esbozó distintas razones para justificar el despido** del Sr. Segarra, pues adujo en distintas instancias que el puesto de presidente había dejado de existir; que este había sido fusionado; que el Sr. Segarra abandonó el trabajo; que lo que se había discutido inicialmente era un cambio de puesto de presidente a consultor y, que había llegado el momento para que este disfrutara de su retiro. Lo anterior, a pesar de elogiar su desempeño a través de los años y consignar que deseaba continuar con su pericia en calidad de consultor.

En ese contexto impreciso, del que no se desprende contundentemente que el despido del Sr. Segarra era necesario para la

continuidad de la compañía, resulta forzoso concluir que **la controversia no debió de haberse atendido sumariamente**. Si bien una solicitud de sentencia sumaria puede estar fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos materiales, el Tribunal Supremo ha opinado que un tribunal **no deberá dictar sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial**.

Ello ocurre en la controversia ante nos, pues en los autos obran tres solicitudes de sentencia sumaria, tres oposiciones y cuatro réplicas, **todas apoyadas en su gran mayoría con declaraciones juradas y fragmentos de deposiciones que, lejos de arrojar luz, resaltan las incongruencias esbozadas para justificar el despido del Sr. Segarra**.

Ahora bien, debido a que concluimos que existen hechos materiales en controversia, expondremos cuáles hechos materiales están incontrovertidos y cuáles están en controversia **respecto a la causa de acción de despido injustificado, que fue la única atendida por el foro sentenciador y sujeta a nuestra facultad revisora**, cual requerido por el Tribunal Supremo en el citado caso de *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*.

HECHOS MATERIALES INCONTROVERTIDOS¹⁴

1. *Intership* es una corporación organizada y autorizada a hacer negocios en Puerto Rico.
2. Hasta mediados de julio de 2016, *Intership* era una empresa de estiba y terminal, que manejaba la carga y descarga de embarcaciones domésticas e internacionales.
3. El Sr. Segarra comenzó a trabajar para *Intership* el 1 de julio de 1980.
4. El Sr. Segarra ocupaba el puesto de presidente.
5. El querellante se reportaba a la Junta de Directores de *Intership*.

¹⁴ Estos han sido transcritos con algunas correcciones gramaticales.

6. El Sr. Carlos Álvarez es el presidente de la Junta de Directores de *Intership*.
7. Como presidente de *Intership*, el Sr. Segarra debía, entre otros, elaborar estrategias para incrementar el negocio (como atraer y retener clientes) y aumentar la competitividad de la corporación, respecto a otras empresas dedicadas a la misma industria.
8. En el 1994, *Intership* contrató a la Sra. Caraballo como *Assistant Comptroller*. Luego, esta pasó a ser la contralora en propiedad hasta el año 2005, cuando fue nombrada *Chief Financial Officer* (CFO).
9. El Sr. Segarra no realizaba labores financieras o de contabilidad en *Intership*, pues este trabajo lo realizaba la Sra. Caraballo como CFO. Así, reconoció en su deposición que quien mejor podía hablar de los asuntos financieros de la corporación era la Sra. Caraballo.
10. El Sr. Segarra no posee preparación académica o experiencia en el área de contabilidad, ni se ha desempeñado como contralor o CFO de una empresa.
11. Desde el 2012, *Intership* perdió varios clientes de estiba como *Mediterranean Shipping Co.*, *American President, Inc.*, y *Tropical*, mientras que obtuvo otros.
12. Entre los años 2014 y 2015, y durante la presidencia del Sr. Segarra, *Intership* implementó varias medidas de reducción y control de gastos debido a la situación económica de la compañía, como: la reducción de personal, horas y compra de materiales; la revisión de beneficios marginales; la eliminación del pago por horas extra y la reducción en el consumo de electricidad, entre otras.
13. Debido a que para el año 2015, la situación económica de *Intership* se había agravado a pesar de las medidas tomadas, se

consideraron medidas más agresivas, como el despido de personal, con las que el Sr. Segarra estuvo de acuerdo.

14. *Tote*, antes conocida como *Sea Star Line, LLC-PR Branch*, es una compañía de responsabilidad limitada, organizada bajo las leyes de Puerto Rico, que transporta carga entre la Isla y Jacksonville, Florida.
15. El contrato de estiba más sustancial que tenía *Intership* era con *Tote*, pues representaba entre un 65% a un 75% de su negocio, por lo que la posibilidad de perder dicho contrato impactaría sustancialmente a dicha empresa.
16. En septiembre de 2015, *Tote* notificó a *Intership* que no renovaría a largo plazo el contrato de estiba, sino que lo trabajaría de mes a mes.
17. Para el 2016, *Intership* había perdido aproximadamente un 69% de sus clientes, a pesar de que el Sr. Segarra había atraído nuevos clientes y había sido reconocido por su desempeño previo en la industria marítima de Puerto Rico; sin embargo, tales esfuerzos no fueron suficientes para mitigar la merma en clientes o la situación financiera negativa que enfrentaba la empresa en ese año.
18. El 26 de enero de 2016, fue creada *Puerto Rico Terminals, LLC*, una compañía organizada bajo las leyes de Delaware y autorizada a hacer negocios en Puerto Rico.
19. El 23 de marzo de 2016, *Tote* e *Intership* firmaron un contrato de empresa conjunta (el llamado *joint venture*) entre estas y *Terminals*.
20. El párrafo 3.1 de dicho contrato describe el propósito del negocio, a saber:

The primary purpose of the LLC is to own and operate a marine terminal business at the Port of San Juan, Puerto Rico to be conducted either directly or through third party contracting as deemed desirable or convenient. The LLC is authorized to acquire, charter, lease, repair,

renovate, dispose of and own such assets or property as is necessary or useful to conduct of the LLC's business. In addition, the LLC may engage in any other business or activity that is necessary or incidental to the LLC's primary purpose.

21. El establecimiento de la empresa conjunta entre *Tote* e *Intership* se efectuó mediante una contribución de capital de 60% por parte de *Tote*, y de 40% por parte de *Intership*; en igual proporción se adjudicarían los beneficios que dejaría *Terminals*.
22. Como parte del referido contrato, *Intership* aportó a *Terminals* bienes dirigidos a la provisión de servicios de estiba y operación de terminales.
23. *Intership* se comprometió a asumir la responsabilidad que pudiere recaer sobre *Tote* y *Terminal* como resultado de posibles reclamaciones laborales en su contra, debido a los despidos que ocurrirían por el establecimiento de la empresa conjunta.
24. Los clientes de *Intership* fueron notificados oportunamente de que *Terminals* estaría brindando los servicios de estiba contratados, acorde con el traspaso de clientes pactado en el acuerdo para la creación de la empresa conjunta.
25. Las operaciones de estibamiento realizadas ordinariamente por *Intership* fueron continuadas sin interrupción alguna por *Terminals*, que es una entidad distinta creada para ese propósito.
26. A partir de julio de 2016, *Intership* dejó el manejo y las operaciones de estiba y terminal, que a su vez fue continuado por la empresa conjunta a cargo de *Terminals*.
27. Posterior al 18 de julio de 2016, *Intership* continuó con otras actividades comerciales, como servicios de agencia y negocios con *Oceanic* y *Sea Air Systems*, entre otros.
28. El servicio de estiba provisto por *Terminals* fue subcontratado a *SSA San Juan, Inc.* Previo a ello, la mencionada corporación ofrecía servicios en los puertos, pero no de estiba.

29. En aras de brindar los servicios de estiba, *SSA San Juan, Inc.*, tuvo que negociar con la unión que representa a los estibadores, toda vez que los empleados que eran parte de la unión y laboraban para *Intership* pasaron a dicha corporación, mas no a *Tote o Terminals*.
30. La Junta de Directores de *Intership* decidió despedir a los empleados que laboraban en las operaciones que *Intership* dejaría de proveer, debido a la creación de la empresa conjunta.
31. Como parte de la reorganización, *Intership* eliminó treinta y seis puestos administrativos, así como toda la nómina de empleados pertenecientes a la unión y asociados al negocio de estiba y operación, por lo que solo mantuvo en su nómina a ocho empleados.
32. En la reunión extraordinaria celebrada por la Junta de Directores de *Intership* el 12 de mayo de 2016, esta notificó al Sr. Segarra que prescindiría de sus servicios en calidad de presidente de la corporación para que pasara a ser consultor, pero que permaneciese en la Junta de Directores. Lo anterior, condicionado a que el Sr. Segarra firmara un acuerdo y relevo.
33. El 15 de julio de 2016, el Sr. Carlos Álvarez suscribió una carta de terminación dirigida al Sr. Segarra, en calidad de presidente de la Junta de Directores, en la que notificó a este que, “como resultado de una reorganización que se está llevando a cabo en la Compañía, su empleo termina el 15 de julio de 2016”.
34. En esa misma fecha, el Sr. Carlos Álvarez dirigió otra carta al Sr. Segarra, en la que le comunicó a este que las operaciones de estiba y terminal de *Intership* terminarían pronto, que agradecía la labor que había desempeñado en sus más de 36 años de servicio a la empresa y que, a pesar de que había llegado el momento para que disfrutara de su merecido retiro, la Junta de Directores deseaba continuar contando con su pericia,

- por lo que le complacía haberle ofrecido un contrato de consultoría y que continuase como miembro de la referida Junta.
35. El Sr. Segarra nunca le había expresado al Sr. Carlos Álvarez o a la Sra. Carballo que quería retirarse; dicho deseo tampoco surge de minuta alguna.
36. Aparte de las cartas de despido, no existe otro documento que establezca que la reorganización de *Intership* conllevara la eliminación del puesto de presidente; la única minuta relacionada con una reorganización es de mayo de 2016.
37. Previo a la reunión extraordinaria de la Junta de Directores de 12 de mayo de 2016, la Sra. Carballo no era consciente del despido del Sr. Segarra o de su nombramiento al puesto de presidente.
38. Debido a que la Sra. Carballo había recibido una oferta de empleo por parte de *Tote*, el Sr. Carlos Álvarez le expresó que deseaba que se quedara con *Intership* y le ofreció un aumento salarial, mas no le ofreció la presidencia de la corporación en ese momento.
39. El 19 de julio de 2016, la Sra. Carballo comenzó a fungir como presidenta de *Intership*.
40. La Sra. Carballo tiene menos antigüedad y edad que el Sr. Segarra.
41. Las funciones adscritas a la presidencia de *Intership* fueron reducidas luego del despido del Sr. Segarra y ahora se centran mayormente en las funciones que la Sra. Carballo ya ejercía como CFO; esta no interviene en las operaciones diarias de los negocios traspasados a *Terminals* por virtud del acuerdo de la empresa conjunta.
42. Como presidenta de *Intership*, la Sra. Carballo participa en las reuniones de la Junta de Directores, también firma planillas, contratos y otros documentos.

43. En una comunicación emitida el 12 de agosto de 2016, *Intership* consignó que el Sr. Segarra se quedaría aportando en la corporación. La Sra. Carballo presumió que ello se debía a que este se quedaría como consultor; sin embargo, a la Sra. Carballo y al Sr. Álvarez no le consta que dicha oferta fuese presentada al apelante.
44. Como consecuencia de su participación mayoritaria en la empresa conjunta, *Tote* ejercía el control operacional de *Terminals*.
45. El 31 de marzo de 2017, *Tote* adquirió la participación de *Terminals* perteneciente a *Intership*, por lo que esta dejó de obtener el 40% de las ganancias derivadas de dicho negocio.
46. Posterior a ello, *Intership* se dedica al negocio de chasis y funge como agente de algunas compañías.

HECHOS MATERIALES QUE ESTÁN EN CONTROVERSIA

1. En qué fecha fue despedido el Sr. Segarra. A saber: en la reunión extraordinaria celebrada el 12 de mayo de 2016, previo al inicio de las **operaciones** de la empresa conjunta, o el 15 de julio de 2016.
2. Si el puesto de presidente fue eliminado o si fue fusionado.
3. En qué fecha se formalizó la fusión o eliminación corporativa del puesto de presidente.
4. La descripción oficial de los deberes adscritos al puesto de presidente antes y después del establecimiento de *Terminals*.
5. Qué labores realizaba el Sr. Segarra en calidad de presidente, que ahora no están incluidos en la clasificación del puesto.
6. Si las funciones de la Sra. Carballo, en calidad de presidenta, son las mismas que realizaba el Sr. Segarra en tal capacidad.
7. Cuáles son las responsabilidades adicionales de contabilidad que la Sra. Carballo comenzó a realizar, que no efectuaba previo a la creación de *Terminals*.

8. El vínculo entre la reorganización de las operaciones de estiba y terminales de *Intership* y el despido del Sr. Segarra.
9. Qué porcentaje del negocio representaba las operaciones de estiba y terminales cedidas por *Intership* a *Terminals*.
10. Si el despido del Sr. Segarra era necesario para la continuidad económica de la empresa.
11. Si al Sr. Segarra le fue ofrecido, previo a su despido, un contrato de consultoría, y los términos del mismo.
12. Las razones por las que *Intership* expresó querer continuar contando con la pericia del Sr. Segarra, a pesar de despedirlo por el fundamento de que sus funciones ya no serían necesarias.
13. Qué insumo, si alguno, tenía *Intership* en la contratación de los empleados de *Terminals* y en los asuntos administrativos de la empresa conjunta.

Así las cosas, procede revocar la sentencia sumaria que desestimó el reclamo del Sr. Segarra, debido a la existencia de controversias reales respecto a los hechos materiales relacionados con la justificación para el despido del Sr. Segarra. La parte apelada no pudo articular las razones por las que una reorganización en sus operaciones de estiba y terminal, así como un supuesto aumento en las tareas relacionadas a la contabilidad, requería el despido del Sr. Segarra, quien era el presidente de la corporación y dedicó más de tres décadas de su vida al crecimiento de *Intership*, y su sustitución con una empleada de menos edad y antigüedad. Lo anterior, para realizar labores que efectuaba el apelante.

Una vez determinada la validez del despido del Sr. Segarra, le corresponderá al foro apelado, de ser procedente, precisar la naturaleza de las transacciones contractuales entre *Intership*, *Terminals* y *Tote*, a los efectos de atender y aclarar si se configuró en este caso algunas o ninguna de las figuras reconocidas por la jurisprudencia, a decir: patrono sucesor, un solo patrono o la del traspaso de negocio en marcha.

IV.

Por los fundamentos antes expuesto, revocamos la sentencia emitida el 14 de septiembre de 2018, y notificada el 18 de septiembre de 2018, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, y devolvemos el caso para la continuación de los procedimientos, cónsono con lo aquí resuelto.

Notifíquese.

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