

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

JESÚS DÍAZ
MALDONADO,
EDUARDO ORTIZ
RAMOS, MELVIL
APONTE SANTOS, Y
HERIBERTO
ALDARONDO MACEIRA

Apelantes

v.

INTEGRATION
TECHNOLOGIES CORP.

Apelado

KLAN201900501

Apelación
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Caguas

Civil Núm.:
EPE2017-0135
(704)

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO

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

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de septiembre de 2019.

Jesús Díaz Maldonado, Eduardo Ortiz Ramos, Melvin Aponte Santos y Heriberto Aldarondo Maceira nos presentan un recurso de apelación; recurren de una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (TPI). En el referido dictamen, el foro primario declaró no ha lugar a la querella sobre despido injustificado instado por los aquí apelantes en contra de Integration Technologies Corp. (Integration).

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se CONFIRMA el dictamen apelado. Veamos.

I

Cuatro empleados de Integration, Díaz Maldonado, Ortiz Ramos, Aponte Santos y Aldarondo Maceira (querellantes), que ocupaban las plazas de *Field Consultants*, presentaron una

querrela contra la compañía para la cual trabajaban, al amparo de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, Ley de Despido Injustificado. Alegaron haber sido despedidos injustificadamente, y en incumplimiento, por parte de Integration, con el orden de retención de empleo; solicitaron el pago de la mesada conforme lo dispuesto en la Ley 80. Además, presentaron una reclamación al amparo de la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, Ley de Discrimen en el Empleo. Alegaron que Integration los reemplazó en sus trabajos por empleados de menor edad. Integration contestó la querrela y planteó varias defensas afirmativas, entre las cuales sostuvo que los despidos fueron por justa causa debido a un proceso de reorganización operacional.

Luego de varios trámites procesales, el TPI celebró el juicio los días 4 y 5 de marzo de 2019, y el 11 de abril de 2019, comparecieron las partes representadas por sus abogados. Las partes estipularon varios hechos¹, y luego de aquilatar la prueba documental y testifical presentada, el TPI formuló las correspondientes determinaciones de hechos. Entre los hechos relacionados a la apelación presentada, el TPI estableció: que para el año 2017, Integration tuvo una reducción de ingresos de sobre \$3,224,000.00, y una pérdida operacional de \$352,000.00, por lo que comenzó un proceso de reorganización operacional; que Integration tomó unas decisiones para buscar economías con el fin de aminorar el impacto financiero, como mudar las oficinas, eliminar las plazas del área de venta, eliminar la plaza de recepcionista, reducir el 10% del salario a los ejecutivos y eliminar

¹ El hecho estipulado número 16 establecía que: conforme surgía de los estados financieros auditados, en el año 2017, Integration tuvo una reducción de ingresos de sobre \$3,224,000.00 y una pérdida operacional de \$352,000.00.

la plaza de *Field Consultant*; al 30 de septiembre de 2018, la eliminación de la clasificación de *Field Consultant* representó un ahorro para Integration de \$199,505.80. En su dictamen, el foro primario determinó que de la prueba desfilada quedó establecido que la actuación de Integration de despedir a los querellantes estuvo dirigida a la administración de su negocio para lograr la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa producto de la reorganización. Por lo que resolvió que el despido de los querellantes no fue injustificado, sino que fue producto de una reorganización de Integration. Declaró *no ha lugar* la querrela presentada.

Inconformes, acuden los querellantes y plantean:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que la querellada estableció un plan de reorganización a pesar de que no se presentó evidencia fehaciente del mismo.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el despido de los querellantes se justifica por ser parte de un plan de reorganización de la querellada, a pesar de que no se presentó prueba fehaciente del mismo.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el despido de los querellados estuvo justificado, toda vez que la determinación de eliminar la clasificación ocupacional de los querellados está dentro de la prerrogativa gerencial de la querellada, a pesar de que ello obedece a la alegación de ésta de que ello forma parte de un plan de reorganización del cual no se presentó evidencia fehaciente del mismo.

II

Ley de Despido Injustificado

El rompimiento de la relación laboral conlleva en muchas ocasiones la pérdida del sustento necesario para el diario vivir de las personas, por tal razón, el estado tiene un interés apremiante en "regular las relaciones obrero patronales, [...] evitar prácticas injustas del trabajo y [...] proteger los derechos de los trabajadores". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374

(2001). La Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRC sec. 185^a *et seq.*, según enmendada, sirve como medida de protección económica al empleado, concediéndole una indemnización cuando sea despedido sin justa causa y, a la vez, busca penalizar y desalentar que los patronos, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa despidan a sus empleados. Romero et als. v. Cabrer Roig et als., 191 DPR 643, 649-650 (2014); C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 355-356 (2011).

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, enumera las circunstancias constitutivas de justa causa para el despido. 29 LPRC sec. 185b. Dichas causales incluyen instancias imputables a la conducta del empleado y otras de índole empresarial. Romero et als. v. Cabrer Roig et als., *supra*, págs. 650-651. En lo pertinente a esta controversia, las causales de índole empresarial que dispone el estatuto son:

[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

(a) [...].

(b) [...].

(c) [...].

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. [...] 29 LPRC sec. 185b.

Las situaciones detalladas en los incisos (d), (e) y (f) antes transcritas "están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas". SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 425 (2013). Estas tienen "su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, págs. 376-377.

En lo que nos concierne, bajo el inciso (e) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, se releva al patrono de pagar la mesada si la decisión del despido "se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere". SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 425. Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que:

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*. *Id.*, pág. 426.

En el caso de la reorganización, es posible que surja el despido y reclutamiento de personal de manera simultánea. *Id.*, pág. 427. Esto, debido a que en ocasiones es necesario prescindir de labores que hasta ese entonces eran útiles para el funcionamiento del negocio e incorporar nuevos puestos, con destrezas diferentes y necesarias, para alcanzar las nuevas metas de la empresa. *Ibíd.*

El caso contemplado en el inciso (f) del articulado en discusión, versa sobre la situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias de una empresa que

puede mover a un patrono a tomar medidas para limitar gastos, lo que podría incluir la disminución de la plantilla laboral. *Ibíd.* Sin embargo, no toda merma en las ventas o ganancias de una empresa se traduce en justa causa para un despido, el patrono debe encontrarse ante una disminución sustancial que atente contra la continuidad de la empresa. *Id.*, pág. 426.

Según discutido, los supuestos de los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, no necesariamente contravienen las disposiciones sobre el despido injustificado, pues se tratan de "escenarios vinculados a la viabilidad del puesto o de la empresa en un momento determinado". SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 426. No obstante, ello no exime al patrono de presentar prueba sobre justa causa. *Id.*, pág. 427. Por tanto, "[b]ajo cualquiera de estas modalidades el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, y/o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda". *Ibíd.*

Por otro lado, debemos hacer constar que el propósito de la Ley Núm. 80, *supra*, es uno reparador, por lo que debe interpretarse de la manera más liberal y favorable hacia el empleado. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 906 (2011); Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001). Así pues, el estatuto "establece una presunción rebatible de que todo despido es injustificado" y fija una indemnización a favor de todo empleado que sea despedido sin justa causa. 29 LPRA sec. 185a; S.L.G. Serrano-Báez v. Foot Locker, 182 DPR 824, 835 (2011). Es decir, una vez el patrono plantea como defensa afirmativa que medió justa causa para el despido, le corresponde probar, por preponderancia de la prueba, alguna de las razones dispuestas en la ley, para así rebatir la presunción que

favorece al empleado. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 378; Belk v. Martínez, 146 DPR 215, 231 (1998). Además, el patrono deberá establecer un nexo causal entre las razones que alega justificaron el despido y el despido como tal. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 429.

En cuanto al peso de la prueba requerido al patrono cuando alegue que el despido se debió a una de las instancias dispuestas en los incisos (e) o (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, el Tribunal Supremo, citando a Delgado Zayas, ha señalado que:

[l]a mera existencia de cambios tecnológicos de producción, de reorganización o la reducción de la producción, ventas o ganancias, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. Es a la empresa a quien incumbe, por mandato de la ley, demostrar que por esas circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados. En otras palabras, el patrono en todo momento deberá probar la justa causa del despido. *Ibíd.*(Citas omitidas).

Apreciación de la prueba y la presunción de legalidad de las sentencias

Conforme a nuestro ordenamiento jurídico, la discreción judicial permea la evaluación de la evidencia presentada en los casos y controversias. Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch, 176 DPR 951, 974 (2009). Por ello, las decisiones del foro de instancia están revestidas de una presunción de corrección. Vargas Cobián v. González Rodríguez, 149 DPR 859, 866 (1999). Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad de sustituir por sus propias apreciaciones las determinaciones del foro de instancia. Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo, 171 DPR, 717 (2007); Rolón v. Charlie Car Rental, 148 DPR 420, 433 (1999). En lo pertinente, las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, disponen lo siguiente:

[...] Las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto **a menos que sean claramente erróneas**, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos. Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2. (Énfasis suplido).

El fundamento de esta deferencia hacia el Tribunal de Primera Instancia radica en que el juez del foro primario tuvo la oportunidad de observar toda la prueba presentada y, por lo tanto, se encuentra en mejor posición que el Tribunal de Apelaciones para considerarla. Sepúlveda v. Departamento de Salud, 145 DPR 560, 573 (1998). Por tal razón, se ha reiterado la norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico de que los tribunales apelativos, en ausencia de error, pasión, prejuicio o parcialidad, no deben intervenir con las determinaciones de hecho, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por los tribunales de instancia. Argüello v. Argüello, 155 DPR 62, 78-79 (2001). El Tribunal Supremo, en Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750, 771 (2013), reiteró dicha norma y expresó lo siguiente:

Una de las normas más conocidas en nuestro ordenamiento jurídico es que los tribunales apelativos no intervendremos con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y las determinaciones de hechos que realizan los tribunales de instancia, a menos que se demuestre que el juzgador actuó movido por pasión, prejuicio o parcialidad o que incurrió en error manifiesto.

En torno a la prueba testifical específicamente, el juzgador es quien de ordinario está en mejor posición para aquilatarla, ya que fue quien vio y oyó a los testigos. En definitiva, es quien puede apreciar su *demeanor*; es decir, gestos, titubeos, contradicciones, dudas, vacilaciones y, por consiguiente, de ir formando en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen o no la verdad. Argüello v. Argüello, *supra*, pág. 78; Colón v. Lotería, 167 DPR

625, 659 (2006); Suárez Cáceres v. C.E.E., 176 DPR 31, 67-68 (2009).

El derecho probatorio establece como norma que, para establecer un hecho, no se requiere certeza matemática y es suficiente el testimonio de un testigo que merezca credibilidad sin que sea necesario presentar prueba corroborativa. Regla 110 (c) y (d) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI.; Vázquez Riquelme v. De Jesús, 180 DPR 387, 413 (2010). Así, las determinaciones del tribunal de origen no deben ser descartadas arbitrariamente ni sustituidas por el criterio del tribunal apelativo a menos que éstas carezcan de una base suficiente en la prueba presentada. Pueblo v. Maisonave, 129 DPR 49, 62 (1991).

Conforme a tal normativa jurídica y legal se impone un respeto a la apreciación de la prueba que hace el Tribunal de Primera Instancia ya que los foros apelativos solo contamos con récords "mudos e inexpresivos". Trinidad v. Chade, 153 DPR 280, 291 (2001); Pérez Cruz v. Hospital La Concepción, 115 DPR 721, 728 (1984). Por lo cual la intervención del foro apelativo con esa prueba tiene que estar basada en un análisis independiente de la prueba desfilada y no a base de los hechos que exponen las partes. Hernández Barreras v. San Lorenzo Construction Corp., 153 DPR 405, 425 (2001). Adicional a ello, el Tribunal Supremo ha reconocido reiteradamente que "cuando existe conflicto entre las pruebas, corresponde precisamente al juzgador de los hechos dirimirlo". Flores v. Soc. de Gananciales, 146 DPR 45, 50 (1998).

En cuanto a la apreciación de la prueba documental realizada por el foro de instancia, no nos encontramos sujetos a la misma norma de deferencia. En ese sentido, el Tribunal Supremo ha sido consecuente en que los foros revisores se encuentran en igualdad de condiciones, en relación con el tribunal

sentenciador, para evaluar y apreciar la prueba documental admitida en evidencia. Véase, Díaz García v. Aponte Aponte, 125 DPR 1, 13-14 (1989), citando a Ramírez, Segal & Latimer v. Rojo Rigual, 123 DPR 161 (1989).

Por otro lado, nuestro sistema de Derecho es uno adversativo y rogado que descansa en la premisa de que las partes, cuidando sus derechos e intereses, son los mejores guardianes de la pureza de los procesos, y de que la verdad siempre aflora. Fundación Surfrider y otros v. A.R.Pe., 178 DPR 563 (2010). Cónsono con lo anterior, prevalece el principio elemental que dispone que la obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión en controversia. Esto es relevante en el trámite apelativo ante la presunción de corrección que cobija las sentencias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia. Vargas v. González, 149 DPR 859 (1999). No es de olvidar que los pronunciamientos de los tribunales gozan de una presunción de validez y corrección. Cortes Piñeiro v. Sucn. de Cortes Mendialdua, 83 DPR 685 (1961).

Es decir, meras alegaciones o teorías no constituyen prueba. Asociación Auténtica Empl. v. Municipio de Bayamón, 111 DPR 527 (1981). Los tribunales estamos obligados a considerar y resolver los casos por el expediente elevado del tribunal inferior. Pueblo v. Pérez, 61 DPR 470 (1943). No estamos autorizados para basar nuestros fallos en hipótesis o conjeturas sobre lo que pasó ante la corte inferior, y es al apelante a quien le incumbe poner a esta corte en condiciones de poder resolver. *Id.* Esto es, a los apelantes les corresponde colocar a este tribunal apelativo en condición de resolver la controversia y, de no hacerlo, tenemos que presumir que es correcta la actuación del juez

sentenciador. Escalera Calderón v. Armenteros, 74 DPR 11 (1952). La presunción de legalidad que lleva consigo una sentencia es una controvertible mediante evidencia demostrativa de que la corte sentenciadora no actuó conforme a derecho. Rodríguez v. Corte, 59 DPR 652 (1942). Es decir, se presume correcta una sentencia mientras el apelante no demuestre lo contrario. Fernández v. Pastoriza, 43 DPR 896 (1932); Municipio v. West India Oil Co., 43 DPR 697 (1932).

III

En su primer, segundo y tercer señalamiento de error, que discutieron de manera conjunta, los apelantes plantean que incidió el TPI al entender que el despido fue justificado. Alegan que no se presentó prueba fehaciente de que se estableció un plan de reorganización. Sostienen que Integration solo demostró que tuvo una reducción de ingresos de \$3,224,000.00 y una pérdida operacional de \$352,00.00, entre los años 2016-2017. Pero, sostienen que no existe evidencia de que esa merma representara una amenaza a la estabilidad o solvencia económica de la empresa. Arguyen que solo se alegó que hubo una reducción de ingreso y pérdida operacional; y que -mediante el testimonio de uno de sus oficiales- meramente se alegó que se estableció un plan de reestructuración, pero no se presentó evidencia acreditativa del mismo. Aducen que tampoco se evidenció que el despido de los querellantes fue útil para estabilizar la situación económica de la empresa; que la alegación de que eliminar la clasificación operacional de *Field Consultant* le representó un ahorro de \$199,505.80 no era suficiente. En resumen, los apelantes aducen que Integration no justificó el despido, porque no presentó evidencia de que la estabilidad y solvencia económica

de la empresa estuviese amenazada, ni la existencia de un plan de reestructuración, ni la utilidad del plan.

En el presente caso, el TPI celebró vista del juicio en su fondo los días 4 y 5 de marzo de 2019, y el 11 de abril de 2019, escuchó los testimonios desfilados, adjudicó la credibilidad y realizó las correspondientes determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. En el dictamen, determinó como hecho probado que en el 2016, Integration realizó unas convocatorias internas para la clasificación ocupacional de *Profesional Consultant* y para esa fecha los querellantes no solicitaron el puesto; que en mayo de 2017, Integration le notificó a los querellantes que la plaza de *Field Consultant* sería eliminada, por lo cual estaban despedidos; que durante la vigencia de su empleo, los querellantes nunca solicitaron el puesto de *Profesional Consultant* y este puesto tenía una clasificación ocupacional diferente al de *Field Consultant*. El TPI también determinó, que durante el juicio quedó establecido que en el año 2017 Integration tuvo una reducción de ingresos de sobre \$3,224,000.00, y una pérdida operacional de \$352,000.00, por lo que comenzó un proceso de reorganización operacional. Entre las medidas -tomadas por Integration- para buscar economías con el fin de aminorar el impacto financiero, estuvo mudarse de oficinas, eliminar las plazas del área de venta, eliminar la plaza de recepcionista, reducir el 10% del salario a los ejecutivos y eliminar la plaza de *Field Consultant*. La eliminación de ese puesto *Field Consultant* representó un ahorro para Integration de \$199,505.80 de junio de 2017 a septiembre de 2018. Resolvió que de la prueba desfilada quedó establecido que la actuación de Integration, de despedir a los querellantes, estuvo dirigida a la administración de su negocio para lograr la ordenada marcha y normal

funcionamiento de la empresa producto de la reorganización de Integration. Entendió entonces que el despido de los querellantes estuvo justificado.

Al examinar la determinación del TPI, contrario a lo que aducen los querellantes aquí apelantes, tales determinaciones si sostienen una justa causa por parte del patrono para el despido de los empleados. De los hechos establecidos por el TPI, surge que Integration, previo al despido, le concedió a los querellantes la oportunidad de solicitar para el puesto de *Professional Consultant*, tras las convocatorias internas que realizó para tal clasificación ocupacional, pero los querellantes no participaron. Además, ante la reducción de sus ingresos y pérdida operacional, Integration tomó otras medidas con el fin de aminorar el impacto financiero previo a la eliminación de las plazas de los querellantes de *Field Consultant* y su consecuente despido.

Los apelantes sostienen que no se presentó prueba fehaciente de que se estableció un plan de reorganización, que solo se alegó que hubo una reducción de ingreso y una pérdida operacional; y que mediante el testimonio de uno de sus oficiales meramente se alegó que se estableció un plan de reestructuración. No obstante, el TPI creyó los testimonios desfilados en la vista para establecer la justa causa y los apelantes no presentaron prueba demostrativa de que el TPI actuara contrario a derecho con tal determinación. Meras alegaciones o teorías no constituyen prueba, no se nos colocó en una posición para evaluar la prueba desfilada ante su consideración, no se presentó transcripción del juicio o una estipulación del testimonio desfilado. Al no ponernos en condiciones para evaluar lo desfilado ante el TPI tenemos que presumir que es correcta la actuación del

juez y merece nuestra deferencia. Los errores no fueron cometidos.

IV

Por los fundamentos expuestos, CONFIRMAMOS el dictamen apelado.

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