

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL XII

RAFAEL MENENDEZ  
BADILLO

Querellante-Apelado

Vs.

SAN JORGE  
CHILDREN'S  
HOSPITAL, INC.

Querellado-Apelante

KLCE201900499

*CERTIORARI se acoge  
como APELACIÓN*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Caguas

Civil. Núm.  
E PE2016-0200

Sobre:

DESPIDO  
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Brignoni Mártir y la Juez Méndez Miró.

Hernández Sánchez, Juez ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de junio de 2019.

Comparece ante nuestra consideración San Jorge Children's Hospital (en adelante, el Hospital o el patrono) y nos solicita que revisemos la *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas, el 15 de marzo de 2019 y notificada el 18 de marzo de 2019. Mediante esta, el foro primario desestimó la reclamación de represalias presentada por Rafael Menéndez Badillo (en adelante, Menéndez Badillo o el empleado) al amparo de la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA secc. 194 *et seq.* No obstante, no desestimó la reclamación de despido injustificado en su totalidad, concluyendo que restaba determinar si las pérdidas económicas alegadas por el Hospital justificaban el cierre del departamento donde trabajaba Menéndez Badillo.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, *modificamos y desestimamos* la querrela en su totalidad.

## I

Los hechos relevantes a esta controversia comenzaron el 19 de agosto de 2016, cuando Menéndez Badillo presentó una *Querrela* sobre despido injustificado contra el Hospital. Este trabajó para el Hospital más de diez (10) años como Ingeniero Corporativo de Proyectos y, al momento del despido, devengaba una compensación de \$71,591.86. El 23 de marzo de 2016, Menéndez Badillo fue despedido. En su querrela, este alegó que se trató de un despido en represalia por expresiones que había hecho sobre procedimientos internos del Hospital. Por su parte, el Hospital presentó su *Contestación a la querrela* y explicó que el despido se debió a la reestructuración que llevó a cabo en sus operaciones, la cual resultó en la eliminación del puesto de este empleado. Además, el patrono alegó que las expresiones hechas por el empleado no configuraban una causa de acción por represalias al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*.

El 5 de septiembre de 2018, el Hospital presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*.<sup>1</sup> En esta reafirmó la legalidad del despido de Menéndez Badillo y detalló que para el año 2015, el Hospital tuvo pérdidas económicas de más de 5 millones de dólares. Por ello, el Hospital sufrió una reestructuración que resultó en la eliminación completa del departamento al que estaba adscrita la posición de Ingeniero de Proyectos en la que se desempeñaba Menéndez Badillo. Además, el patrono sostuvo que la causa de acción por represalias no se configuró por no haber una actividad protegida, según definido en la ley y, en la alternativa, que la misma estaba prescrita.

El 28 de noviembre de 2018, el empleado presentó su *Oposición a la moción de sentencia sumaria* en la cual sostuvo que existían controversias de hechos materiales que impedían la

---

<sup>1</sup> Véase la *Moción de Sentencia Sumaria*, en la Moción en cumplimiento de orden presentada ante este Tribunal de Apelaciones el 23 de mayo de 2019.

resolución de este caso sumariamente.<sup>2</sup> Entre estas, las alegadas pérdidas económicas del patrono, las expresiones protegidas hechas por Menéndez Badillo a su supervisor y el no haber aplicado el criterio de antigüedad al momento de despedirlo.

Tras la presentación de una *Réplica y Dúplica* de parte de los litigantes en las que estos esencialmente reafirmaron sus posturas, el 17 de enero de 2019, el foro primario celebró una *Vista Argumentativa* en la que las partes profundizaron sobre sus argumentos. Atendidos los planteamientos y escuchadas las partes, el 15 de marzo 2019, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Sentencia Parcial* que aquí se impugna. En esta, el foro primario declaró ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por el Hospital respecto a la causal de represalias y la desestimó. Sin embargo, declaró sin lugar el resto de la moción de sentencia sumaria y ordenó la continuación de los procedimientos respecto al despido injustificado bajo la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*<sup>3</sup>

A tono con ello, concluyó que subsistían las siguientes controversias:

1. Si el demandante fue despedido injustificadamente, conforme a la Ley Núm. 80 y la jurisprudencia interpretativa.
2. Si la alegada reorganización realizada por la parte querellada justificaba el despido del querellante.
3. Si las alegadas pérdidas económicas del Hospital justificaban el cierre del Departamento y sobre los estados financieros en los que se amparó el patrono para ello.<sup>4</sup>

Al así resolver, el foro primario incluyó las siguientes 52 determinaciones de hechos incontrovertidos:

1. El querellante, Rafael Menéndez Badillo, trabajó para el Hospital San Jorge por espacio de once (11)

---

<sup>2</sup> Véase la *Oposición a la moción de sentencia sumaria*, en el apéndice del alegato en oposición a este recurso, presentada ante este Tribunal de Apelaciones el 16 de mayo de 2019.

<sup>3</sup> Véase la *Sentencia Parcial* en las págs. 1-20 del apéndice del recurso.

<sup>4</sup> Véase la *Sentencia Parcial* en la pág. 19 del apéndice del recurso.

- años, del 17 de enero de 2005 al 23 de marzo de 2016.
2. El 17 de enero de 2005, el querellante fue contratado como Ingeniero de Planta Física.
  3. Al momento de su contratación, el querellante devengaba un salario de \$40,000 anuales.
  4. A partir del 28 de noviembre de 2005, el querellante pasó a ocupar la posición de Ingeniero de Proyectos Corporativos, posición que ocupó hasta la fecha de su terminación.
  5. El cambio de posición de Ingeniero de Planta Física a Ingeniero de Proyectos Corporativos conllevó un cambio en la compensación, al que estuvo de acuerdo el querellante. Para ese puesto el querellante devengaba una compensación de \$70,591.86 anuales.
  6. El supervisor directo del querellante era el señor Kevin Barkman.
  7. El licenciado Domingo Cruz Vivaldi es el vicepresidente ejecutivo de San Jorge Children's Hospital.
  8. La posición ocupada por el querellante estaba adscrita al Departamento de Proyectos y entre otras cosas el querellante trabajaba, manejaba y asistía en situaciones de proyectos corporativos.
  9. La clasificación ocupacional del querellante es ingeniero de proyectos.
  10. Inicialmente el querellante se encargaba de trabajar proyectos de construcción en varios hospitales, pero una vez las instalaciones fueron vendidas, sus proyectos de construcción, desarrollo y planificación se circunscribieron al Hospital San Jorge. Esto se debió al cambio de posición que tuvo el querellante.
  11. El querellante reconoció bajo juramento que la posición de Ingeniero de Proyectos Corporativos y de Ingeniero de Planta Física son posiciones distintas que responden a departamentos distintos y supervisión distinta.
  12. Desde 2010-2011 la posición de Ingeniero de Planta Física del Hospital es ocupada por la Ingeniera Sandra Santiago y es supervisada por el Lcdo. Domingo Cruz.
  13. Según los estados financieros publicados en el Departamento de Estado, en el año 2014 el Hospital

San Jorge culminó con pérdidas económicas ascendentes a \$605,098.00.

14. Según los estados financieros publicados en el Departamento de Estado, en el año 2015 el Hospital San Jorge culminó con pérdidas económicas ascendentes a \$4,040,519.00.
15. El 15 de mayo de 2015, el Hospital San Jorge envió un comunicado a todo su personal sobre “Medidas Temporeras de Ahorro” donde informaba, entre otras cosas, que tras una deuda de \$4 millones de Ases, se veía obligado a implementar unas medidas de ahorro para no tener que cesantear personal.
16. El querellante recibió en el Hospital la carta enviada el 15 de mayo de 2015 en donde se informó, entre otras cosas, que la institución estaba atravesando por situaciones económicas y estaba tomando unas medidas con el personal para atender dicha situación.
17. El 19 de agosto de 2015, el Hospital San Jorge envió un segundo comunicado a todo su personal sobre “Medidas de Ahorro” donde informaba que, tras la situación financiera de la institución, se estarían implementando nuevas medidas de ahorro. Estas medidas incluyeron la deducción de doce por ciento (12%) de salario, equivalente a la reducción de una hora de jornada diaria.
18. El querellante recibió esa segunda carta fechada el 19 de agosto de 2015.
19. Según el documento titulado “San Jorge Children’s Hospital Agenda de Reducción de Personal 2016”, para febrero de 2016 el Hospital San Jorge arrastraba unas pérdidas económicas ascendentes a \$865,884.00.
20. Según el documento titulado “San Jorge Children’s Hospital Agenda de Reducción de Personal 2016”, el plan de salud del gobierno mantenía una deuda con la institución de \$3,311,112.00.
21. Según el documento titulado “San Jorge Children’s Hospital Agenda de Reducción de Personal 2016”, de marzo de 2015 a febrero 2016 el Hospital San Jorge sufrió una reducción constante en las visitas de pacientes a Sala de Emergencia en comparación con el año previo:

a. Marzo 2015- 455 menos

- b. Abril 2015- 537 menos
  - c. Mayo 2015- 550 menos
  - d. Junio 2015-842 menos
  - e. Julio 2015- 1,447 menos
  - f. Agosto 2015- 1,744 menos
  - g. Septiembre 2015- 1,514 menos
  - h. Octubre 2015- 1,163 menos
  - i. Noviembre 2015- 743 menos
  - j. Diciembre 2015- 719 menos
  - k. Enero 2016- 185 menos
  - l. Febrero 2016- 347 menos
22. Según el documento titulado “San Jorge Children’s Hospital Agenda de Reducción de Personal 2016”, de abril de 2015 a febrero 2016 el hospital San Jorge sufrió una reducción constante en el censo, que detalla las hospitalizaciones de pacientes en comparación al año previo:
- a. Abril 2015- 16.4 menos
  - b. Mayo 2015- 12.9 menos
  - c. Junio 2015- 19.87 menos
  - d. Julio 2015- 10.75 menos
  - e. Agosto 2015- 15.9 menos
  - f. Septiembre 2015- 12.27 menos
  - g. Octubre 2015- 33.75 menos
  - h. Noviembre 2015- 14.27 menos
  - i. Diciembre 2015- 7.05 menos
  - j. Enero 2016- 7.35 menos
  - k. Febrero 2016- 22.93 menos
23. Según el documento titulado “San Jorge Children’s Hospital Agenda de Reducción de Personal 2016”, en marzo de 2016 el Hospital San Jorge cerró la unidad de Subespecialidades Pediátricas ante la baja en el censo. Consecuentemente, implementó una cesantía de veinte (20) personas para ajustar la plantilla de personal a tenor con la eliminación de los veinte (20) puestos que trabajaban en la unidad Subespecialidades Pediátricas.
24. El querellante reconoció que el hospital atravesó una situación de pago y por falta de liquidez se tomaron medidas.
25. En marzo de 2016 el Departamento de Proyectos, donde trabajaba el querellante, estaba compuesto por dos (2) personas: la señora María Isabel Pacheco, asistente administrativa y el señor Menéndez.

26. Al momento de su cesantía, el querellante se desempeñaba como Ingeniero en el Departamento de Proyectos.
27. El 14 de marzo de 2016, el querellante fue reunido por su supervisor, el señor Barkman y la Directora de Recursos Humanos del Hospital. En dicha reunión se le notificó de su cesantía debido a que su plaza sería eliminada como parte de un proceso de reorganización del Hospital por causas económicas.
28. El señor Kevin Barkman dio instrucciones de cerrar el Departamento de Proyectos.
29. La señora Odette Burgos, Directora de Recursos Humanos del San Jorge Children's Hospital, sostuvo que nunca tuvo ante sí un documento que reflejaba la pérdida económica que representaba el Departamento de Proyectos de Construcción para el Hospital.
30. Después del 14 de marzo de 2016 el querellante no regresó al Hospital.
31. El 23 de marzo de 2016 el Querellante recibió una comunicación en donde se hacía efectiva su cesantía.
32. Al momento de su terminación, nadie más ocupaba la posición del querellante de Ingeniero Corporativo de Proyectos.
33. Las funciones del querellante no fueron evaluadas en términos de clasificación ocupacional y antigüedad.
34. Para aplicar el plan de cesantías al Departamento de Proyectos, el Hospital procedió a cesantar a las personas en ese Departamento y no se evaluaron sus funciones o antigüedad.
35. El querellante reconoció que antes de su cesantía, se le aplicaron las medidas de ahorro que el Hospital implementó con su personal, entiéndase reducción de salario y beneficios.
36. La parte querellada cesantó cerca de 22 personas que trabajaban en el área de enfermería, de las cuales 13 eran empleados transitorios y los otros 9 fueron cesanteados tomando en consideración el criterio de antigüedad.
37. A ninguna de las 9 personas que fueron cesanteadas utilizando el criterio de antigüedad se le remitió un

acuerdo confidencial de Transacción y Relevo General como al querellante.

38. Cuando en su querrela, el señor Menéndez sostiene que el Hospital retuvo trabajadores con menos antigüedad, se refiere a la Ingeniera Sandra Santiago quien ocupaba la posición de Ingeniera de Planta Física del Hospital.
39. En su querrela el señor Menéndez incorporó una causa de acción por represalias haciendo alusión a varios eventos:
  - a. Diferencia con el señor Julio Colón
  - b. Diferencia una vez la Ingeniera Santiago se integra al equipo
  - c. Movimiento del tanque de oxígeno
  - d. Reunión celebrada en Julio 2015 con el señor Barkman
40. A excepción de la última reunión en el 2015, todos los demás eventos ocurrieron entre el 2010 y 2011.
41. La inconformidad del Querellante en torno a las tres (3) primeras situaciones se limitan a como su supervisor, el señor Barkman manejó la situación.
42. En julio del 2015, hubo una reunión entre el querellante y su supervisor, en la que el querellante manifestó su opinión con respecto a sus ejecutorias y discutir asuntos que le inquietaban.
43. El querellante no recuerda haberse quejado con alguien tras la reunión de julio de 2015 con el señor Barkman.
44. Antes de su cesantía, en ningún momento el querellante presentó alguna reclamación administrativa o judicial contra el Hospital o a alguna persona del Hospital.
45. El querellante reconoció que sus únicas diferencias en el empleo se limitaron a como se manejaban las situaciones de trabajo. Nunca tuvo algún problema personal con los ejecutivos de la compañía.
46. Al momento de su terminación, la posición de Ingeniero de Planta Física no estaba vacante, sino que estaba ocupada por la Ingeniero Sandra Santiago. La señora Santiago es supervisada por el Lcdo. Domingo Cruz.

47. Las funciones de la Ingeniera Santiago eran el mantenimiento de la planta física, factores de energía y supervisión del personal de planta física. También incluye las mejoras a la estructura del hospital y la supervisión de proyectos.
48. En los años 2016 y 2017, después de la cesantía del Ing. Menéndez, se realizaron varios proyectos en el Hospital, como la remodelación del área de radiología y la remodelación de la oficina del Lcdo. Domingo Cruz.
49. Actualmente los proyectos de construcción del Hospital se reportan al licenciado Domingo Cruz.
50. Después de la cesantía del querellante, los proyectos de construcción están a cargo de la Ingeniera Santiago.
51. En el año 2017 el Hospital inauguró el Women's Pavillion, el cual ofrece servicios especializados para la mujer y se añadió un centro de imágenes. En el mes de mayo de 2018 se inauguró el Wound and Skin Care Center, un centro especializado en tratar enfermedades de la piel. En junio de 2018, se inauguró un piso para mujeres con 15 habitaciones privadas y semiprivadas.
52. El querellante reconoció que mientras trabajó para el Hospital en ningún momento tuvo algún cambio en sus términos o condiciones de empleo para penalizarlo por algo que hizo.<sup>5</sup>

Inconforme, el Hospital acudió ante nos mediante una solicitud de *certiorari* e hizo los siguientes señalamientos de error:

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DECRETAR QUE ESTÁ IMPEDIDA DE RESOLVER SUMARIAMENTE LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO PORQUE “EXISTE CONTROVERSIA SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA PARTE QUERELLADA Y SI LAS ALEGADAS PÉRDIDAS ECONÓMICAS DEL HOSPITAL JUSTIFICABAN EL CIERRE DEL DEPARTAMENTO DE PROYECTOS.”

ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EXISTE UNA CONTROVERSIA MATERIAL FÁCTICA SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS DEL HOSPITAL QUE IMPIDE LA DESESTIMACIÓN SUMARIA DEL PRESENTA CASO.

---

<sup>5</sup> Véase la *Sentencia Parcial* en las págs. 4-10 del apéndice del recurso.

El 26 de abril de 2019, emitimos una *Resolución* en la que acogimos este recurso como una apelación, por tratarse de la revisión de una determinación final del Tribunal de Primera Instancia, y concedimos un término al empleado para que presentara su oposición. El empleado compareció con su *Oposición* el 16 de mayo de 2019.

De otra parte, el 23 de mayo de 2019, emitimos una *Resolución* en la que ordenamos al Hospital a presentarnos la *Moción de Sentencia Sumaria* instada ante el foro primario, para una mejor resolución de este caso. Ello se cumplió el mismo día. Con todo ello ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

## II

### A

En nuestro ordenamiento procesal las partes pueden solicitarle al tribunal que dicte sentencia de forma sumaria, ya sea sobre una parte de la reclamación o sobre la totalidad de ésta. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. El uso de este mecanismo propicia “la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015). La parte que lo interese ha de presentar “una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos”. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*.

**Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de Derecho, procede hacerlo.** Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414,

430 (2013). Sólo procederá dictarla en “aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra; Oriental Bank v. Perapi et al*, 192 DPR 7 (2014). Un hecho es material cuando “puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable”. *Abrams Rivera v. ELA*, 178 DPR 914, 932 (2010).

**Para derrotar una sentencia sumaria, la controversia de hechos debe ser tal que provoque en la persona del juzgador una duda real y sustancial sobre un hecho relevante y pertinente.**

*Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). Debe ser una controversia real y ser “de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Cualquier duda en torno a si existe una controversia de hechos *bona fide* debe resolverse contra la parte promovente. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011). Se dictará sentencia sumaria si resulta claro que la parte promovida “no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 110; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129 (2012). No se dictará si: “(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derecho no procede”. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al., supra*, pág. 757.

A tenor de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, quien solicita que se dicte sentencia sumaria es quien deberá exponer los

hechos relevantes que afirma son incontrovertidos en párrafos numerados y, para cada uno, deberá especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. Regla 36.3(a)(4) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; SLG *Zapata v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 432. Las inferencias hechas a base de los hechos incontrovertidos deberán ser de la forma más favorable a la parte promovida. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, *supra*, pág. 130. Ahora bien, no podrá dicha parte “cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones”. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, *supra*, pág. 756. Al oponerse, deberá citar específicamente los párrafos, según los enumeró la parte promovente, que halla están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, citar la página o párrafo de la evidencia admisible que apoya su impugnación. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; SLG *Zapata v. J.F. Montalvo*, *supra*. Si, en virtud de la moción de sentencia sumaria, no se resuelve el caso totalmente, no se concede todo el remedio solicitado o se deniega la referida moción y hay que celebrar juicio, el foro primario deberá cumplir con las exigencias de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, y determinar los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, así como los que están realmente controvertidos.

Respecto al estándar que le corresponde utilizar a este foro al revisar la denegatoria o la concesión de una moción de sentencia sumaria, en *Meléndez González, et al. v M. Cuebas*, *supra*, pág. 118, el Tribunal Supremo expresó que, al estar regidos por la Regla 36 de Procedimiento Civil, debemos aplicar “los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario”. Ahora bien, no debemos considerar prueba que no se presentó ante dicho foro, ni adjudicar los hechos materiales que están en controversia, ya que eso le incumbe al foro primario luego de celebrar un juicio. *Íd.* Sí

nos corresponde revisar si la moción y su oposición cumplen con los requisitos de forma que dispone la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y evaluar si realmente hay hechos materiales en controversia. *Íd.* Si los hay, como surge de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, nos corresponde exponerlos concretamente junto a los que están incontrovertidos. *Íd.* Esa determinación podemos hacerla en la sentencia que disponga del caso, refiriéndonos “al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia”. *Íd.* Por último, revisaremos *de novo* si el foro primario aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Íd.*, pág. 119.

## B

En *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 949 (2011), el Tribunal Supremo nos expresó que “[l]a Asamblea Legislativa aprobó, en 1976, la Ley 80, que, si bien no prohíbe absolutamente el despido de un empleado, castiga el despido que se hace sin justa causa”. Igualmente, se ha declarado que “la política pública establecida en nuestra legislación laboral reconoce que el trabajo es un elemento central de nuestra vida en sociedad”. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 901-902 (2011). Conforme a ello, a diferencia del derecho constitucionalmente reconocido del empleado a renunciar a su empleo, no existe un derecho ilimitado e irrestricto de parte del patrono a despedir a su empleado. *Id.*, pág. 903.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, conocida como la Ley de Despido Injustificado, fue promulgada con el propósito dual de penalizar y desalentar que un patrono, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa, despida a su empleado. Por otro lado, tuvo el propósito de servir como una medida de protección económica al empleado en el sector privado. *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013). A la par, como

señaláramos, la Ley Núm. 80, *supra*, le provee al empleado remedios para los daños causados por el despido injustificado. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013).

En el sentido práctico, la Ley Núm. 80, *supra*, regula las circunstancias en que un patrono puede despedir a un empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 905. El Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, expone que todo empleado despedido sin justa causa tendrá derecho a recibir una indemnización, además del sueldo que dejó de devengar. A esa compensación, se le conoce como la *mesada* cuya cuantía dependerá: 1) del tiempo que el empleado ocupó su puesto, y 2) del sueldo que devengaba. *Romero v. Cabrer Roig*, *supra*; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 905; *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 465-467 (2010).

Por su parte, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, detalla las circunstancias, no taxativas, constitutivas de justa causa para el despido, las cuales son: a) que el empleado observe un patrón de conducta impropia o desordenada; b) que el empleado no rinda su trabajo eficientemente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento; c) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de éstos; d) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; e) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público; o, f) que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

*Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 905-906; 29 LPRA sec. 185b.

Las definiciones de justa causa comprendidas entre las letras a, b y c, inclusive, responden a conductas del empleado. Mientras las razones d, e y f responden a actuaciones del patrono. Entre las últimas se encuentra el cierre total, temporero o parcial de las operaciones lo cual constituye una justa causa para el despido que exime al patrono de responsabilidad por estar vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra. Se considera cierre permanente aquel que se prolonga por más de seis (6) meses.

Ahora bien, cuando el cierre es uno parcial o se trata de una reducción parcial, el Art. 3 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185c, establece que el despido se realizará siguiendo un orden de retención de empleados, utilizando para ello los criterios de antigüedad y eficiencia o capacidad. Sobre ello, establece la ley que el patrono tendrá que retener con preferencia a los empleados de más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes que están siendo ocupados por empleados de menor antigüedad y que esos puestos puedan ser desempeñados por ellos. *Íd.*; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013). Sin embargo, en aquellos casos en que haya una diferencia clara en cuanto a la eficiencia o capacidad entre los trabajadores, prevalecerá la capacidad siempre que se justifique la decisión y que se determine que la selección no fue arbitraria ni caprichosa. *Íd.*

De otra parte, la Ley Núm. 80, supra, establece la presunción de que todo despido es injustificado. Establecida la presunción por parte del empleado, el patrono tiene la carga probatoria, mediante preponderancia de la prueba, de demostrar que tuvo justa causa para despedir al empleado-querellante. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 907; *Orsini García v. Srio. de Hacienda*,

supra, págs. 646-647; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230 (1998).

No obstante, para que se active la presunción a favor del empleado, es medular que este establezca, como elemento de umbral, que era empleado y que hubo un despido. A esos efectos, el empleado debe demostrar: 1) que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; 2) que su contrato era por tiempo indeterminado; 3) que recibía remuneración por su trabajo, y 4) que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 906-907.

### C

Nuestro esquema probatorio está revestido por un manto de deferencia hacia las determinaciones que realizan los juzgadores de primera instancia sobre la prueba testifical presentada ante su consideración. Como regla general, los tribunales apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos y la adjudicación de credibilidad del juzgador de los hechos, ni sustituir las determinaciones del foro primario por sus propias apreciaciones, salvo que haya mediado error, prejuicio o parcialidad. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado reiteradamente que las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia sustentadas en prueba oral merecen gran deferencia por los tribunales apelativos. Este axioma está basado en consideraciones lógicas, ya que el magistrado del foro primario es quien ha tenido la oportunidad de contactar directamente este tipo de prueba. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013); *Pueblo v. García Colón*, 182 DPR 129, 165 (2011); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011). Incluso, basta las declaraciones de un solo testigo creídas por el TPI para estimar probado un hecho. 32 LPRA Ap. IV, R. 110 (D).

No obstante, la norma de la deferencia judicial no es absoluta porque el tribunal revisor podrá intervenir con las conclusiones de hechos de un foro primario, cuando la apreciación de la prueba no representa el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba. La norma de la deferencia también encuentra su excepción y cede, cuando se demuestra que el juzgador de instancia actuó motivado por: 1) pasión, 2) prejuicio, 3) parcialidad o 4) que incurrió en error manifiesto. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, págs. 771-772; *Pueblo v. García Colón*, supra, pág. 165; *González Hernández v. González Hernández*, supra, pág. 777.

Los foros apelativos, además, tenemos amplia facultad para revisar la prueba documental y pericial, así como las conclusiones de derecho en que se basa la sentencia, ya que en esa evaluación estamos en la misma posición que el foro apelado. Las conclusiones de derecho del foro de instancia son revisables en su totalidad por los tribunales de apelaciones. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 770; *González Hernández v. González Hernández*, supra, pág. 777.

### III

En el caso que aquí atendemos, el patrono sostiene que el foro primario erró, en síntesis, al no declarar con lugar la totalidad de la moción de sentencia sumaria.

Como sabemos, al considerar una moción de sentencia sumaria, este foro se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia estuvo al atenderla. Por tanto, estamos impedidos de considerar asuntos que no se plantearon en el foro de instancia y limitados a señalar, pero no adjudicar, si existen controversias reales. La revisión que hacemos es una *de novo* y debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte que se opone a la solución sumaria, haciendo todas las

inferencias permisibles a su favor. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra. Además, debemos exponer concretamente cuáles hechos materiales están en controversia y cuáles no lo están. Si concluimos que los hechos no están controvertidos, debemos revisar si el Tribunal de Instancia aplicó el Derecho correctamente. *Id.*

Con ello en mente y tras identificar que las partes cumplieron sustancialmente con los requisitos de forma de la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, *supra*, hemos examinado la *Sentencia Parcial* cabalmente. De entrada, resolvemos que las 52 determinaciones de hechos incontrovertidos incluidos en la *Sentencia Parcial*, en efecto, no están en controversia. Por ello, examinamos la aplicación del derecho a estos hechos y concluimos que el foro primario erró en su aplicación parcial. Por tanto, pasamos a resaltar aquellos hechos incontrovertidos que son materiales para la resolución de esta reclamación de despido injustificado que el Tribunal de Primera Instancia mantuvo viva. Veamos.

Del tracto procesal de este caso surge que, antes de disponer de la moción de sentencia sumaria presentada por el Hospital, el tribunal recibió la oposición, una réplica, una dúplica y celebró una vista en la que se dilucidó lo incluido en estas alegaciones. Escudriñada toda la prueba, el foro primario emitió 52 determinaciones de hechos incontrovertidos que le llevaron a concluir que procedía la desestimación de la reclamación por represalias. Igualmente concluimos nosotros que estas 52 determinaciones de hechos no están en controversia y fueron probados o estipulados por las partes. No obstante, el foro primario concluyó que no podía disponer sumariamente de la reclamación de despido injustificado. A tono con ello, incluyó tres hechos materiales en controversia:

1. Si el demandante fue despedido injustificadamente, conforme a la Ley núm. 80 y la jurisprudencia interpretativa.
2. Si la alegada reorganización realizada por la parte querellada justificaba el despido del querellante.
3. Si las alegadas pérdidas económicas del Hospital justificaban el cierre del Departamento y sobre los estados financieros en los que se amparó el patrono para ello.<sup>6</sup>

En síntesis, el foro primario entendió que estaba en controversia la reorganización del patrono como causa justificada para despedir al empleado. Con ello, le pareció que eran hechos controvertidos los estados financieros de donde podía surgir las pérdidas económicas del patrono y si estas justificaban el despido de Menéndez Badillo.

Al examinar la prueba presentada y lo requerido por la ley aplicable, resaltamos que las últimas tres causas incluidas en la Ley Núm. 80, *supra*, como justificación para un despido, “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”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 376. **Es decir, que el Art. 2(e) de la Ley 80, *supra*, permite despedir empleados sin tener que pagar la compensación fijada por dicho estatuto si esta decisión se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere.** A tono con lo anterior, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 426.

---

<sup>6</sup> Véase la *Sentencia* en la pág. 19 del apéndice del recurso.

Ello ocurrió en este caso y se desprende claramente de las determinaciones de hechos número 13 y 14, entre otras. Allí el tribunal determinó como probado que, durante los años 2014 y 2015, el Hospital culminó con pérdidas económicas ascendentes a \$605,098.00 y \$4,040,519.00, respectivamente. Veamos:

13. Según los estados financieros publicados en el Departamento de Estado, en el año 2014 el Hospital San Jorge culminó con pérdidas económicas ascendentes a \$605,098.00.
14. Según los estados financieros publicados en el Departamento de Estado, en el año 2015 el Hospital San Jorge culminó con pérdidas económicas ascendentes a \$4,040,519.00.<sup>7</sup>

Claro está, para poder justificar el despido bajo cualquiera de estas modalidades, el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda. Surge de las determinaciones de hechos que el patrono presentó prueba suficiente para demostrar las medidas de ahorro cada vez más agresivas que implantó el patrono durante estos años. Esta prueba consistió en memorandos al personal implantando mediadas de ahorro, reducción de una hora de la jornada de trabajo para los empleados, documentos que reflejaban la reducción de pacientes atendidos por el hospital, cierre de la unidad de subespecialidades pediátricas por baja en pacientes, entre otra prueba que demostró la crisis económica que antecedió al despido de Menéndez Badillo. Veamos:

15. El 15 de mayo de 2015, el Hospital San Jorge envió un comunicado a todo su personal sobre “Medidas Temporeras de Ahorro” donde informaba, entre otras cosas, que tras una deuda de \$4 millones de Ases, se veía obligado a implementar unas medidas de ahorro para no tener que cesantear personal.<sup>8</sup>

[...]

---

<sup>7</sup> Véase la *Sentencia* en la pág. 5 del apéndice del recurso.

<sup>8</sup> Véase determinación de hechos #15 en la pág. 5 del apéndice del recurso.

17. El 19 de agosto de 2015, el Hospital San Jorge envió un segundo comunicado a todo su personal sobre “Medidas de Ahorro” donde informaba que, tras la situación financiera de la institución, se estarían implementando nuevas medidas de ahorro. Estas medidas incluyeron la deducción de doce por ciento (12%) de salario, equivalente a la reducción de una hora de jornada diaria.<sup>9</sup>

[...]

21. Según el documento titulado “San Jorge Children’s Hospital Agenda de Reducción de Personal 2016”, de marzo de 2015 a febrero 2016 el Hospital San Jorge sufrió una reducción constante en las visitas de pacientes a Sala de Emergencia en comparación con el año previo:

- m. Marzo 2015- 455 menos
- n. Abril 2015- 537 menos
- o. Mayo 2015- 550 menos
- p. Junio 2015-842 menos
- q. Julio 2015- 1,447 menos
- r. Agosto 2015- 1,744 menos
- s. Septiembre 2015- 1,514 menos
- t. Octubre 2015- 1,163 menos
- u. Noviembre 2015- 743 menos
- v. Diciembre 2015- 719 menos
- w. Enero 2016- 185 menos
- x. Febrero 2016- 347 menos

22. Según el documento titulado “San Jorge Children’s Hospital Agenda de Reducción de Personal 2016”, de abril de 2015 a febrero 2016 el hospital San Jorge sufrió una reducción constante en el censo, que detalla las hospitalizaciones de pacientes en comparación al año previo:

- l. Abril 2015- 16.4 menos
- m. Mayo 2015- 12.9 menos
- n. Junio 2015- 19.87 menos
- o. Julio 2015- 10.75 menos
- p. Agosto 2015- 15.9 menos
- q. Septiembre 2015- 12.27 menos
- r. Octubre 2015- 33.75 menos
- s. Noviembre 2015- 14.27 menos
- t. Diciembre 2015- 7.05 menos
- u. Enero 2016- 7.35 menos
- v. Febrero 2016- 22.93 menos<sup>10</sup>

23. Según el documento titulado “San Jorge Children’s Hospital Agenda de Reducción de Personal 2016”, en marzo de 2016 el Hospital San Jorge cerró la unidad de Subespecialidades Pediátricas ante la baja en el censo. Consecuentemente, implementó una cesantía de veinte (20) personas para ajustar la plantilla de personal a tenor con la eliminación de

<sup>9</sup> Véase determinación de hechos #17 en la pág. 6 del apéndice del recurso.

<sup>10</sup> Véase determinación de hechos #21-#22 en las págs. 6-7 del apéndice del recurso.

los veinte (20) puestos que trabajaban en la unidad Subespecialidades Pediátricas.<sup>11</sup>

De otra parte, cabe destacar que, como parte del proceso de despidos correspondiente a los casos provistos en los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, se le requiere a la empresa retener a los empleados de mayor antigüedad condicionado a “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 [...]” Art. 3 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185c. Al respecto, surge de las determinaciones de hechos incontrovertidos que en el Departamento de Proyectos laboraban dos personas, Menéndez Badillo y una asistente administrativa.<sup>12</sup> Además, se demostró que al momento del despido el patrono usó el criterio de antigüedad para cesantear empleados en otros departamentos.<sup>13</sup> Sin embargo, también se desprende claramente del dictamen recurrido que el Hospital cesantearon todas las personas de este departamento y lo cerró. Por ello, no cabe hablar de la aplicación de un criterio de antigüedad pues el empleado no logró demostrar que el patrono retuvo un empleado más reciente en este puesto.<sup>14</sup>

Nos queda claro que los hechos incontrovertidos esbozados en la sentencia son suficientes para concluir que el patrono llevó a cabo una restructuración de su negocio que respondió a decisiones financieras y que el despido de Menéndez Badillo estuvo contemplado entre estas medidas. De la totalidad de la prueba presentada surgieron las determinaciones de hechos aquí citadas y estas son suficientes para concluir que el despido respondió a una justa causa. El Hospital cumplió con demostrar que el Departamento para el cual trabajaba Menéndez Badillo cerró y los

<sup>11</sup> Véase determinación de hechos #23 en la pág. 7 del apéndice del recurso.

<sup>12</sup> Véase determinación de hechos #25 en la pág. 7 del apéndice del recurso.

<sup>13</sup> Véase determinación de hechos #36 en la pág. 8 del apéndice del recurso.

<sup>14</sup> Véase determinación de hechos #32 en la pág. 8 del apéndice del recurso.

empleados fueron cesanteados sin que mediara discriminación alguno y que, por el contrario, estuvo vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.

Por lo tanto, los errores señalados se cometieron. Dado que no existen hechos materiales en controversia, el Tribunal de Primera Instancia erró al no declarar con lugar la moción de sentencia sumaria y desestimar la totalidad de la reclamación.

#### IV

Por los fundamentos previamente expuestos, modificamos el dictamen del foro primario para declarar con lugar la Moción de Sentencia Sumaria presentada por el Hospital. Así las cosas, desestimamos la reclamación en su totalidad.

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