

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

NEVENJARIS MEDINA

Apelante

v.

HENKEL CORPORATION,
SUN PRODUCTS
CORPORATION,
ASEGURADORA "X";
PERSONA DE LA "A" A LA
"Z"

Apelados

KLCE201900510

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Ponce (acogido
como Apelación)

Caso Núm:

J PE2017-0146
(604)

Sobre:

Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Colom García, la Jueza Soroeta Kodesh y la Jueza Domínguez Irizarry

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2019.

Mediante un recurso erróneamente denominado *certiorari* presentado el 16 de abril de 2019, comparece el Sr. Nevenjaris Medina (en adelante, el apelante o el señor Medina). Nos solicita que revisemos una *Sentencia* dictada el 29 de marzo de 2019 y notificada el 2 de abril de 2019, por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala de Ponce. En la referida *Sentencia*, el TPI concluyó que el despido del señor Medina fue justificado y, en consecuencia, desestimó la *Querrela* presentada por el apelante.

Por conducto de una *Resolución* emitida previamente el 14 de mayo de 2019, acogimos el recurso de epígrafe como una apelación por ser lo procedente en derecho, aunque conservara su denominación alfanumérica actual (KLCE201900510). Por los fundamentos que expresamos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

I.

El 10 de abril de 2017, el señor Medina instó una *Querella* sobre despido injustificado en contra de Henkel Corporation y otros, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado (en adelante, Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, y bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 12 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 2). En síntesis, el señor Medina alegó que fue contratado en el 1991 por Sun Products Corporation (en adelante, Sun Products), sin tiempo determinado, para desempeñarse como vendedor.¹ Añadió que Henkel Corporation compró a Sun Products en diciembre de 2016, y que dicho acto convirtió a la primera en patrono sucesor.² Detalló que el 31 de marzo de 2017, fue despedido sin justa causa. Asimismo, adujo que su salario más alto devengado durante los últimos tres (3) años fue de \$81,331.88 anuales. A raíz de lo anterior, el apelante arguyó que tenía derecho a recibir, por parte de su antiguo patrono, las siguientes sumas: \$41,165.50 por concepto del sueldo correspondiente a seis (6) meses; y una indemnización progresiva adicional, equivalente al sueldo de tres (3) semanas, es decir, la cantidad de \$4,799.00, multiplicado por veintiséis (26) años de servicio, equivalente a la suma de \$123,496.50. Reclamó, pues, un total de \$164,661.50, así como una cantidad razonable por concepto de honorarios de abogado, no menor del 25% de las sumas que en su día se le concedieran.

¹ La *Querella* fue enmendada el 29 de junio de 2017, a los efectos de añadir como parte querellada a Sun Products Corporation.

² Henkel tiene dos (2) corporaciones subsidiarias en Puerto Rico: Henkel Puerto Rico, Inc., y Sun Products Corporation.

Por su parte, el 6 de junio de 2017, Sun Products instó una *Contestación a la Querella*.³ En esencia, negó que el señor Medina tuviera derecho a cobrar la indemnización que establece la Ley Núm. 80, *supra*. Rechazó las alegaciones sobre patrono sucesor, ya que Sun Products continuó vigente y operando luego de la transacción de compraventa en cuestión. Particularmente, aseveró que el apelante fue despedido con justa causa, toda vez que el puesto que ocupaba en la empresa fue eliminado; que sus funciones podían ser desempeñadas por su supervisora; y que este no fue sustituido por otro empleado. Objetó, además, el cómputo desglosado en la *Querella* por concepto de mesada.

Tras culminados varios trámites procesales, los cuales incluyeron la presentación de dos (2) recursos apelativos⁴ ante este Foro, se celebró la vista en su fondo en el TPI los días 5 y 6 de febrero y 11 de marzo de 2019. Las querelladas presentaron como prueba testifical los testimonios de la señora Igdalia Caro (en adelante, la señora Caro), supervisora directa del apelante; la señora Esther Burgos, Directora de Personal de Henkel Puerto Rico, Inc.; la señora Heather Anderson (en adelante, la señora Anderson), Directora de Recursos Humanos de Sun Products; y el del señor Medina, como testigo adverso. Por su parte, el apelante presentó su propio testimonio.

Así las cosas, el 29 de marzo de 2019, notificada el 2 de abril de 2019, el foro *a quo* dictó la *Sentencia* apelada. Según adelantamos, el foro primario declaró *No Ha Lugar* la *Querella* instada por el apelante y desestimó el presente caso, tras concluir que el despido del señor Medina estuvo justificado. A la luz de la prueba documental y testifical desfilada por las partes, el foro

³ Esta corporación se sometió a la jurisdicción en aras de no dilatar los procedimientos. Aclaró que Sun Products era el patrono del señor Medina y no su corporación matriz, Henkel.

⁴ Véanse, KLCE201800381 y KLCE201801433.

sentenciador realizó las siguientes determinaciones de hechos, las cuales reproducimos a continuación:

1. El querellante Nevenjaris Medina, es mayor de edad, vecino de Ponce, Puerto Rico con dirección postal Urb. Jardines del Caribe, calle 35 JJ12, Ponce, PR 00728.⁵
2. La co-querellada, Henkel Corporation es una Corporación foránea con fines de lucro dedicada a diversas empresas incluyendo la manufactura y la venta de Productos del hogar. Su dirección postal es 7201 E. Henkel Way, Scottsdale, AZ 85255.
3. La co-querellada, Sun Products Corporation (Sun) es una Corporación foránea con fines de lucro con oficinas principales en 60 Danbury Road, Wilton CT 06897 debidamente autorizada a hacer negocios en Puerto Rico, donde en el periodo material a la querella se dedicaba a la promoción de sus Productos de limpieza del Hogar.
4. Sun se formó en el 2008, como resultado de la compra por Vestar Capital Partners de los derechos a mercadear en Estados Unidos, Canada y Puerto Rico ciertas líneas de Productos del Hogar Propiedad de Unilever, la que continuó el negocio de Productos de limpieza del hogar en otros mercados como lo son Europa, Asia, África y América del Sur. Y con otras líneas también en Puerto Rico.
5. A la fecha de hoy, Unilever sigue registrada con el número 1855 en el Registro de Corporaciones del Departamento de Estado de Puerto Rico.
6. Ocho años después de la incorporación de Sun, en o cerca de junio de 2016, Henkel AG, corporación matriz Alemana de la co-querellada Henkel Corporation compró a la co-querellada Sun para consolidarse en el mercado Norteamericano.
7. Al ocurrir la venta de la línea de Productos del hogar de Unilever a Sun, la Sra. Igdalia Caro y el señor Medina fueron informados que podían trabajar con Sun, pero que sus empleos con Unilever terminaban.
8. El señor Medina y la señora Caro se conocían como compañeros de trabajo en diferentes áreas de Unilever, y una vez comenzaron a trabajar para Sun, el señor Medina comenzó a reportarse a la señora Caro directamente.
9. La señora Caro y el señor Medina fueron los únicos empleados de Sun en Puerto Rico en el periodo en que laboraron ambos para Sun

⁵ El TPI hizo constar que las determinaciones de hechos del 1-6 y 20-22 surgieron como estipulaciones de hechos de las partes incluidas en el *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio* presentado el 21 de septiembre de 2018.

Products Corporation, ella como Gerente de Desarrollo de Clientes y el señor Medina como su Asistente.

10. Luego de casi un año de transición durante el cual Unilever continuó distribuyendo los Productos del hogar ahora propiedad de Sun, esta última seleccionó a V. Suárez como distribuidor exclusivo, y la señora Caro y el señor Medina pasaron a desempeñar funciones de respaldo de ventas a dicho distribuidor desde sus hogares respectivos, ella en Guaynabo, y él desde Ponce, Puerto Rico.
11. El señor Medina, quien tenía el contacto más directo con los clientes, los visitaba y preparaba informes mensuales sobre las ventas y sobre la competencia.
12. Por acuerdo con V. Suárez, Sun le reembolsaba gastos de publicidad y otros, lo que requería la revisión de las facturas sometidas y la preparación de un informe para su pago.
13. La señora Caro desempeñaba sus funciones administrativas desde la casa, y aquellas de ventas, estrategias de mercadeo y supervisión, en la calle o en las oficinas de V. Suárez, donde se reunían ella y el señor Medina a veces solo una vez a la semana y por lo menos una vez al mes con los vendedores de V. Suárez.
14. La señora Caro evaluaba al señor Medina por sus resultados, y mediante observación participando con él en reuniones con clientes, con las agencias publicitarias y con los vendedores del distribuidor.
15. Tanto la señora Caro como su subalterno el señor Medina eran evaluados a base del plan de ventas que se establece el año antes en una reunión en EU para presentar los Productos para el año siguiente.
16. El señor Medina asistió a estas reuniones con la señora Caro, excepto a la última antes de la compraventa por Henkel, porque en ese momento Sun estaba ya en proceso de austeridad.
17. En o cerca de septiembre 2016 la señora Caro fue informada que Henkel había comprado a Sun, y los meses siguientes a la compra de Sun ella fue informada que las operaciones manejadas por ella y por el señor Medina iban a ser paulatinamente descontinuadas.
18. En el periodo posterior a la compraventa, la señora Caro y el señor Medina continuaron desempeñando las mismas funciones para Sun, mercadeando y dando seguimiento a los productos del hogar con los que trabajaron para Sun Products por los últimos ocho años.
19. Antes y después de la compraventa, Henkel Corporation distribuía otros productos del hogar

- en Puerto Rico por conducto de su distribuidor exclusivo, Ballester Hermanos.
20. El señor Medina nunca mercadeó productos del hogar de Henkel, continuó desempeñando el mismo tipo de labores dando respaldo a los mismos productos hasta la fecha de su cesantía, el 31 de marzo de 2017.
 21. El señor Medina también continuó recibiendo la misma paga en la misma forma - por depósito electrónico.
 22. El 16 de diciembre la señora Caro le entregó al querellante una notificación escrita a los efectos de que su plaza desaparecería en los próximos meses y que sería notificado de la fecha exacta en un término de sesenta (60) días.
 23. La carta en cuestión, fechada a 14 de diciembre de 2016 comienza informándole al señor Medina que no continuaría empleado después que se integrara Sun a Henkel, y que no le podían informar de inmediato la fecha efectiva debido a la reorganización que estaba ocurriendo del negocio de detergentes y Productos del hogar de Henkel y la integración de Sun. La carta indica que se le ofrecen sesenta (60) días de notificación previa a su fecha de terminación una vez esa fecha se determinara.
 24. La señora Caro dialogó por teléfono con el señor Medina los pormenores de la eliminación del puesto del querellante y este le preguntó cuál era la fecha exacta.
 25. Unos días después y luego de consultar con el señor Jim Kearnan a quien ella se reportaba en Sun, la señora Caro le informó al señor Medina que la fecha de su terminación era el final del primer trimestre, 31 de marzo de 2017.
 26. El 6 de marzo de 2017 el querellante recibió otra notificación de que su despido sería efectivo el 31 de marzo de 2017, junto a una propuesta de pago por separación montante a \$31,892.40 y otros beneficios como asistencia en la búsqueda de empleo.⁶
 27. El señor Medina tenía una serie de interrogantes y ella la refirió a la señora Heather Anderson, Directora de Recursos Humanos de Sun en el periodo material a la querrela quien firmó la carta de 6 de marzo de 2017.
 28. El señor Medina no habla inglés con fluidez, y la señora Anderson solicitó la cooperación de la Sra. Esther Burgos, Gerente de Recursos Humanos de Henkel Puerto Rico Inc., una subsidiaria dedicada a la manufactura de pegamentos en Sabana Grande, Puerto Rico para que esta participara en una conferencia telefónica con el señor Medina y le envió copia completa de la carta

⁶ Según se desprende de la *Sentencia* apelada, este hecho fue estipulado por las partes.

del 6 de marzo de 2017 con sus anejos, para que esta pudiera interpretarle al señor Medina.

29. Uno de los anejos a dicha carta lo era la propuesta de relevo y descargo con su anejo, el informe completo que consta de doce páginas efectuado para cumplir con los requerimientos de la ley Federal Older Workers Benefits Protection Act, describiendo, primero para Henkel y después para Sun Products, el lugar de trabajo en orden alfabético, las clasificaciones afectadas, las edades de los empleados seleccionados sin posibilidad de traslado, la de los seleccionados por otro motivo, y las de los no seleccionados para eliminación de puesto.
30. En la página 12 del informe, aparecen las clasificaciones de Sun en Puerto Rico, Assistant Customer Business Manager, el puesto del señor Medina seleccionado, y Manager Customer Development, el de la señora Caro, no seleccionada.
31. La conferencia telefónica pautada para discutir los documentos suministrados al señor Medina previa a su fecha de separación, se llevó a cabo el 9 de marzo de 2017.
32. Más tarde el mismo día 9 de marzo de 2017, el señor Medina se comunicó con la señora Burgos para preguntar si existía algún puesto disponible que él pudiera desempeñar en la Manufacturera en Puerto Rico. La señora Burgos le respondió que al momento no lo había y lo animó a buscar las plazas publicadas según se hacen disponibles en el portal de Henkel en la red y solicitar por el medio establecido.
33. El señor Medina no pudo identificar plaza alguna disponible para la cual el estuviese calificado.
34. Después de la eliminación del puesto del señor Medina, y por los doce meses siguientes hasta su jubilación, la señora Caro asumió algunas de las responsabilidades de este y otras se quedaron sin hacer porque a ella no le era posible cumplir con todas las tareas que había desempeñado el señor Medina.
35. Ni la señora Caro, ni el señor Medina han sido sustituidos por ningún otro empleado.
36. Al presente, la señora Anderson es empleada directa de Henkel Corporation.

Inconforme con lo resuelto, el señor Medina instó el recurso de epígrafe en el que adujo que el TPI cometió el siguiente error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia cuando declaró No Ha Lugar la Querella a pesar de que la prueba presentada no fue de la co-querellada Sun Products Corporation quien despidió al querellante.

Subsiguientemente, el 29 de abril de 2019, Henkel Corporation y Sun Products presentaron un *Alegato en Oposición a Apelación*. Con el beneficio de los escritos de las partes, procedemos a exponer el derecho aplicable.

II.

A.

En Puerto Rico, existe una clara política pública protectora del empleo. Al tratarse de un asunto de tan alto interés público, el Gobierno, como parte de su política pública, aprobó la Ley Núm. 80, *supra*, en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica.⁷ *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, Res. 25 de abril de 2019, 2019 TSPR 79, 202 DPR __ (2019); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010).

A tales efectos, la Ley Núm. 80, *supra*, le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011). El despido en la relación obrero laboral se define como la ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 n. 31 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

⁷ La Ley Núm. 80 fue enmendada mediante la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4-2017. No obstante, la Ley Núm. 4-2017 dispone, en su Artículo 1.2, que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta.” En el caso de autos, el señor Medina fue contratado previo a que entrara en vigor la aludida enmienda, por lo que no le es de aplicación la misma.

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

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

Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 expone una lista no taxativa de causas justificadas para el despido. En torno a este particular, el referido Artículo dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

[...]

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

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

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

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

[...]

29 LPRA sec. 185b.

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

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

[...]

29 LPRA sec. 185c.

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

desempeñados por ellos. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 598-599 (2013).

Por otro lado, la Ley Núm. 80, *supra*, exige, en un proceso judicial, que primeramente sea el patrono quien presente aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido del trabajador. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Corresponde a los tribunales determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. *Mercado v. Hull Dobbs Corp.*, 90 DPR 864, 868 (1964).

B.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha puntualizado reiteradamente que los tribunales apelativos no debemos intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia. *E.L.A. v. S.L.G. Negrón-Rodríguez*, 184 DPR 464, 486 (2012); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007).

La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 42.2, expresamente dispone que las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia basadas en testimonio oral, no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas y que se debe dar consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos. Esta deferencia hacia el foro primario responde al hecho de que el juez sentenciador es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 67 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 135 (2004).

El juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su comportamiento mientras declaran; factores que van formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen la verdad. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, supra, pág. 68. Así, le compete al foro apelado la tarea de aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011); *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998).

Ahora bien, la doctrina de deferencia judicial no es de carácter absoluto, pues la misma debe ceder ante las posibles injusticias que puedan acarrear unas determinaciones de hechos que no estén sustentadas por la prueba desfilada ante el foro primario. *Pueblo v. Irizarry*, 156 DPR 780, 797-798 (2002). Así, como foro apelativo, podemos intervenir con la apreciación de la prueba oral que haga el Tribunal de Primera Instancia, cuando este actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. *González Hernández v. González Hernández*, supra; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, a la pág. 915; *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

Además, se podrá intervenir cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y cuando la apreciación de la misma se distancia “de la realidad fáctica o ésta [es] inherentemente imposible o increíble”. *González Hernández v. González Hernández*, supra, a la pág. 777; *Pueblo v. Santiago et al.*, 176 DPR 133, 148 (2009). Se exceptúan de la regla de deferencia las determinaciones de hechos que se apoyan exclusivamente en prueba documental o pericial, ya que los tribunales apelativos están en idéntica posición que el

tribunal inferior al examinar ese tipo de prueba. *González Hernández v. González Hernández*, supra.

En síntesis, si no percibimos que el Tribunal de Primera Instancia haya cometido un error manifiesto en la aplicación del derecho, que haya indicios de pasión, prejuicio o parcialidad en la apreciación de la prueba, no nos corresponde sustituir su juicio por nuestras apreciaciones, basadas en un examen del expediente del caso, excepto si luego de realizar un balance racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y de los documentos que obran en autos, llegamos a unas conclusiones distintas a las del Tribunal de Primera Instancia. *González Hernández v. González Hernández*, supra. Por esta razón, nuestra intervención con la evaluación de la prueba testifical realizada por el TPI solamente procederá en los casos en los que el análisis integral de dicha evidencia nos cause una insatisfacción o una intranquilidad de conciencia a tal extremo que se estremezca nuestro sentido básico de justicia. *González Hernández v. González Hernández*, supra.

De conformidad con la discusión doctrinal anteriormente esbozada, procedemos a resolver la controversia que nos ocupa.

III.

En el recurso ante nos, el apelante alega que incidió el foro primario al concluir que su despido estuvo justificado. Aduce que Henkel no tenía autoridad de despedirlo, pues su patrono era Sun Products. Añade que las determinaciones de hechos formuladas por el TPI no encuentran fundamento en la prueba desfilada ante el tribunal sentenciador. Por su parte, Henkel y Sun Products están conformes con el dictamen bajo nuestra consideración. Esbozan que, conforme al plan de reorganización puesto en vigor tras la compraventa concernida, se eliminó el puesto del apelante, por lo que el despido estuvo justificado.

Como cuestión de umbral, es un hecho incontrovertible que Henkel compró a Sun Products. Naturalmente, ello activó un plan de reestructuración para enfrentar dicha fusión de operaciones que tuvo como resultado el despido de los únicos dos (2) empleados de Sun Products en Puerto Rico, la señora Caro y el apelante. Tras la eventual integración de la mencionada compañía con Henkel, dichos puestos se tornaron superfluos.

Luego de examinar cuidadosamente la totalidad del expediente ante nuestra consideración, al igual que los argumentos de ambas partes, a la luz del derecho esbozado, concluimos que no erró el TPI al emitir el dictamen bajo nuestra consideración. Al momento de su despido, el apelante era el empleado de menor antigüedad en la compañía. Según quedó demostrado, sus funciones podían ser llevadas a cabo por su supervisora, la señora Caro. De hecho, esta asumió algunas de las responsabilidades del apelante, hasta el momento en que se acogió a la jubilación. Además, el puesto de la señora Caro fue debidamente eliminado a un (1) año de que esta se acogiera al retiro. Cabe destacar que posterior a los hechos objeto del presente caso, ni el apelante, ni la señora Caro, fueron sustituidos por otro empleado.

Lo anterior demuestra claramente que la terminación del empleo del apelante no se hizo de forma arbitraria, ni caprichosa. El apelante fue informado a tiempo de la eventual decisión de terminar con su empleo debido a los eventos de reestructuración acaecidos en las compañías concernidas. A tales efectos, la señora Anderson, Directora de Recursos Humanos de Sun Products, discutió los pormenores de la referida determinación. Además, el apelante falló en demostrar que, tras su despido, existiera una plaza similar a la suya ocupada por un empleado de menor antigüedad. A su vez, luego de ser cesanteado, el apelante no pudo identificar en

el portal cibernético de Henkel ninguna plaza disponible para la cual estuviese calificado.

En cuanto al argumento relacionado al testimonio de la señora Anderson, el apelante no nos puso en posición de emitir una opinión al respecto, ni pasar juicio sobre el mismo, al no presentar una transcripción o exposición narrativa de la prueba oral. Véase, Regla 19 (A) del Reglamento de este Tribunal, 4 LPRA Ap. XXII-B R. 19 (A). Resulta imprescindible subrayar que, ante señalamientos relacionados con la apreciación de la prueba, la parte que recurre está obligada a presentar una transcripción de la prueba oral, una exposición estipulada o una exposición narrativa de la prueba de manera que el tribunal apelativo esté en posición de ejercer su función revisora. Reglas 19, 20, 76 y 76.1 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B R. 19, 20, 76 y 76.1. Consecuentemente, nos tenemos que limitar a las determinaciones de hechos probados por el TPI. Además, al evaluar la prueba documental sometida, encontramos que las determinaciones de hechos están sustentadas de por sí por los documentos en el expediente ante nos. Como bien determinó el tribunal *a quo* en la *Sentencia* apelada, de la evidencia documental surge que el despido del apelante estuvo justificado.

En conclusión, hemos examinado detenidamente los documentos anejados al recurso de epígrafe, a la luz del marco jurídico previamente expuesto, y coincidimos con el foro primario en que el apelante fue despedido por justa causa. Henkel cumplió con su carga probatoria de demostrar que hubo una justificación razonable para cesantear al apelante. En particular, el plan de reorganización puesto en acción tras la compra de Sun Products para consolidarse en el mercado norteamericano. Por ello, actuó correctamente el TPI al determinar que el apelante no era merecedor del remedio que concede la Ley Núm. 80, *supra*.

En virtud de lo expuesto anteriormente, resolvemos que no erró el tribunal de instancia al declarar *No Ha Lugar* la *Querella* sobre despido injustificado presentada por el apelante. Por lo tanto, procede la confirmación de la *Sentencia* apelada.

IV.

En mérito de las razones antes detalladas, se confirma la *Sentencia* apelada.

Así lo acordó y ordena el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones