

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

JOSÉ A. COUVERTIER
RODRÍGUEZ

Recurrente

v.

EMPRESAS BERRÍOS
MANAGEMENT, INC.,
HNC MUEBLERÍAS
BERRÍOS

Recurrida

KLRA202000177

*REVISIÓN
JUDICIAL*

procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Caso núm.:
AC-18-279

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de octubre de 2020.

Comparece ante este tribunal apelativo el Sr. José A. Couvertier Rodríguez (en adelante el señor Couvertier Rodríguez o el recurrente) mediante el recurso de epígrafe solicitándonos que revisemos la *Resolución y Orden* emitida por la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante la OMA) el 13 de febrero de 2020, notificada el 20 de febrero siguiente mediante correo ordinario, certificado con acuse de recibo y correo electrónico. Mediante el dictamen la OMA desestimó sumariamente la querrela sobre despido injustificado instada por el recurrente contra Empresa Berríos Management, Inc. h/n/c Mueblerías Berríos y/o Empresas Berríos, Inc. (en adelante Empresas Berríos o la recurrida).

Por los fundamentos expuestos a continuación, confirmamos el dictamen recurrido.

I.

El 19 de junio de 2018 el señor Couvertier Rodríguez presentó ante la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del

Trabajo y Recursos Humanos la querrela AC-18-279 contra Empresas Berríos al tenor de la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Alegó que fue despedido injustificadamente por lo que reclamó una mesada de \$9,354.73.

Luego de varios trámites procesales ante la agencia, la recurrida presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* donde formuló ochenta y nueve (89) hechos incontrovertidos.¹ En esencia, alegó, que el despido del recurrente estuvo *plenamente* justificado según demostrado por los hechos incontrovertidos esbozados en el escrito. Indicó que la medida del despido se tomó luego de agotar disciplina correctiva y progresiva para que el señor Couvertier Rodríguez mejorara su desempeño, lo que no ocurrió. Es decir, este mantuvo un patrón de ineficiencia y baja productividad.

El recurrente presentó oportuna oposición en la que solo objetó tres (3) de los hechos propuestos por la recurrida (núms. 1, 34 y 35).² Además, este arguyó que se hace indispensable determinar la razonabilidad de la falta establecida por el patrono (Empresas Berríos). Ello debido a que la meta de cobros impuesta no es totalmente alcanzable -aún con los esfuerzos que lleve a cabo-, ya que en el logro de estas influye la condición económica del deudor. Añadió “O sea que el logro de dichas metas no está en el control exclusivo del Querellante y s[í] en el deudor. Por lo tanto, siendo esto así es sumamente **irrazonable, injusto y caprichoso** el imputar el logro o el no logro de dichas cuotas al Querellante.”³

Evalutados los escritos, la Juez Administrativa Lcda. Clarissa Feliciano Figueroa emitió la *Resolución y Orden* recurrida. En el dictamen, esbozó doscientos veinte (220) *Determinaciones de*

¹ Véase el Apéndice del Recurso, a las págs. 94-112.

² *Íd.*, a la pág. 126. Indicó que dejaba a la discreción de la Jueza Administrativa determinar si consideraba probados los restantes 86 hechos enunciados por Empresas Berríos. *Íd.*

³ *Íd.*, a la pág. 127. (Énfasis en el original).

Hechos Incontrovertidos a base de los cuales declaró Con Lugar el petitorio presentado por la recurrida y en consecuencia, desestimó sumariamente la querella instada por el señor Couvertier Rodríguez.⁴

Insatisfecho con el dictamen, el recurrente acude ante este foro revisor imputándole a la agencia haber incurrido en el siguiente error:

ERRÓ LA OMA AL DECLARAR HA LUGAR LA MOCIÓN DEL QUERELLADO SOLICITANDO LA DESESTIMACIÓN DEL CASO VÍA SENTENCIA SUMARIA, AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO DEL QUERELLANTE FUE UNO JUSTIFICADO YA QUE NO TOMÓ EN CUENTA QUE LA RAZÓN PARA EL DESPIDO DEL QUERELLANTE NO ESTABA BAJO EL CONTROL DE ÉSTE.

El 21 de julio de 2020 emitimos una Resolución concediéndole a la parte recurrida el término de treinta (30) días para expresarse sobre el recurso. El 10 de agosto de 2020 la parte recurrida presentó el escrito intitulado *Alegato en Oposición a Recurso de Revisión*, por lo que nos dimos por cumplidos y decretamos perfeccionado el recurso.⁵

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, y analizado el expediente apelativo; así como estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

Sentencia Sumaria

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. De proceder este mecanismo discrecional se aligeraría la tramitación de un caso, **pues el tribunal solo tendría**

⁴ *Íd.*, a las págs. 18-42.

⁵ Véase la Resolución del 20 de agosto de 2020.

que aplicar el derecho. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

Los hechos materiales son los que pueden afectar el resultado de una reclamación, bajo el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra. La controversia sobre el hecho material debe ser real. Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra, a las págs. 213-214, expresó que: *Una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. La fórmula, debe ser, por lo tanto, que la moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada solo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad de que escuchar lo que lee no podrá a conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria.*

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones sobre la procedencia de la sentencia sumaria, debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 114, 118; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). El Tribunal Supremo ha aclarado que el Tribunal de Apelaciones está limitado de la siguiente manera: (1) este solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de instancia—las partes no pueden añadir en apelación documentos que no fueron presentados oportunamente ante el TPI, ni pueden esgrimir teorías nuevas o asuntos que no estuvieron ante la consideración de ese foro; (2) el Tribunal de Apelaciones únicamente puede determinar la existencia de una controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y **si el derecho se aplicó correctamente**—no puede

adjudicar hechos materiales y esenciales en disputa, puesto que esa tarea le corresponde al TPI. *Íd.*, págs. 334-335.

Respecto a la deseabilidad de disponer de un caso de naturaleza laboral mediante el mecanismo de sentencia sumaria, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente: “Nada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuando se configuran las exigencias consignadas en nuestro ordenamiento procesal civil [...]”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013), a la pág. 448, citando a *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

Despido Injustificado

La Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley 80), fue creada con el propósito de atender todo lo relacionado al despido de trabajadores en la empresa privada y las circunstancias en que un patrono así lo puede hacer.⁶ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011). La Ley 80 se aprobó “con el fin primordial de proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido.” *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 424, citando, a su vez, la Exposición de Motivos de la Ley 80. En esencia, dicha ley establece que todo empleado que sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una compensación conocida como la mesada.

⁶ Advertimos que la Ley 80 fue enmendada por la Ley núm. 4-2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, aprobada el 26 de enero de 2017. No obstante, en el Artículo 1.2 del estatuto se dispone que “Los 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 las secciones de [e]sta”. 29 LPRA sec. 121a. Al respecto, señalamos que el recurrente fue contratado el 6 de abril de 2010.

Artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 905.

La Ley 80 es una legislación de naturaleza reparadora, por lo cual los tribunales están obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador, resolviendo toda duda a favor del obrero para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 906; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 951 (2011). La Ley 80 también tiene una función coercitiva y, un objetivo desalentador contra el capricho patronal. *Íd.* Por tanto, la Ley 80 tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despida a su empleado o empleada salvo que demuestre una causa justificada para ello. *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001); véase, además, *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 653 (2014).

En lo aquí pertinente, el Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b,⁷ establece una lista no taxativa de las instancias en que se justifica el despido de un empleado:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia

⁷ El contenido del Art. 2 de la Ley 80 permaneció virtualmente igual luego de las enmiendas de la Ley 4-2017.

escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
[...] (subrayado nuestro).

Los precitados tres supuestos de justa causa para el despido son conductas atribuibles al empleado, mientras que los restantes tres supuestos se le atribuyen al patrono. *Romero v. Cabrer Roig*, supra, pág. 651-652; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, supra, pág. 950; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001). No obstante, en todos los casos, se considera despido justificado aquel cuya motivación responde al adecuado y normal funcionamiento del negocio, más no el caprichoso o arbitrario. *Íd.*, a las pág. 376-377; *Jusino et al., v. Walgreens*, supra, pág. 575; *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

El Tribunal Supremo local ha expresado que, si bien se desalienta el despido como sanción a una primera falta, se permite tal sanción en primera ocasión, si se trata de una falta cuya naturaleza, seriedad o gravedad constituye un riesgo a la paz laboral o el buen y normal funcionamiento del negocio. Entonces, según las circunstancias concomitantes del caso, el despido como primera sanción podría constituir justa causa. *Jusino et al., v. Walgreens*, supra, pág. 570; *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, supra, págs. 244-245; *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Acorde a lo anterior, los patronos tienen el poder de aprobar y establecer una diversidad de normas, reglamentos y políticas que gobiernen sus empresas y sean exigibles vía contrato laboral a todos sus empleados, so pena de sanciones incluso el despido. *Santiago v. Kodak Caribbean* 129 DPR 763 (1992). En ese orden, los estatutos y la casuística laboral han sostenido, garantizado y protegido el derecho de discreción y dirección empresarial. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 377. Consecuentemente los foros judiciales han de ser sumamente cuidadosos al intervenir con las

prerrogativas empresariales. *Íd.* Si la actuación patronal es razonable y guarda relación con el buen y normal funcionamiento de la empresa, la intervención judicial resulta innecesaria o impermisible. *Íd.*

Añádase que, al presentarse una reclamación al amparo de la Ley 80, según vigente al momento de los hechos de este caso, en la que se alegue y establezca conforme a la ley que hubo un despido sin justa causa, se crea una presunción de que el despido fue injustificado.⁸ Entonces, el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien mediante preponderancia de la prueba deberá rebatir la aludida presunción, esto es, que hubo justa causa para el despido. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 932-933 (2015); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, págs. 906-907; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998).

Deferencia decisiones administrativas

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento que los tribunales apelativos han de conceder gran deferencia a las decisiones de los organismos administrativos, por razón de la experiencia y pericia de las agencias respecto a las facultades que les han sido delegadas. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206 (2012). Nuestro más alto foro ha establecido que las decisiones de las agencias administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección. *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252 (2013). Por esto, es necesario que aquel que desee impugnar dichas decisiones presente evidencia suficiente que derrote la

⁸ “El empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto.” *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

presunción de validez de la que gozan las mismas y no descansa en meras alegaciones. *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409 (2003).

Conforme lo ha interpretado nuestro Tribunal Supremo, la revisión judicial de este tipo de decisiones se debe limitar a determinar si la actuación de la agencia fue arbitraria, ilegal, caprichosa o tan irrazonable que constituyó un abuso de discreción. *Mun. de San Juan v. CRIM*, 178 DPR 163 (2010). La revisión judicial de una determinación administrativa se circunscribe a determinar si: (1) el remedio concedido por la agencia fue apropiado; (2) las determinaciones de hechos realizadas por la agencia están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo, y (3) las conclusiones de derecho fueron correctas. *Pacheco v. Estancias*, supra, pág. 431.

Por otra parte, aunque el derecho a un debido proceso de ley no tiene la misma rigidez en el ámbito administrativo, la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico (la LPAU), Ley 38 de 30 de junio de 2017 (Ley núm. 38-2017), dispone que, al adjudicar formalmente una controversia, las agencias deben salvaguardar a las partes los siguientes derechos: (1) una notificación oportuna de los cargos o querellas o reclamos en contra de una parte; (2) a presentar prueba; (3) a una adjudicación imparcial, y (4) a que la decisión sea una basada en el expediente. Sección 3.1 de la Ley núm. 38-2017; *Hernández v. Secretario*, 164 DPR 390 (2005). La Sección 4.5 de la Ley núm. 38-2017, dispone que las determinaciones de hechos realizadas por una agencia administrativa serán sostenidas por el tribunal revisor si se encuentran respaldadas por evidencia suficiente que surja del expediente administrativo al ser considerado en su totalidad. *Pacheco v. Estancias*, supra, pág. 432. De modo, que la parte afectada deberá reducir el valor de la evidencia impugnada o demostrar la existencia de otra prueba que sostenga que la

actuación del ente administrativo no estuvo basada en evidencia sustancial. *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 728 (2005). En consecuencia, nuestra función se circunscribe a considerar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo. *Íd.*

Por otro lado, las conclusiones de derecho son revisables en toda su extensión. Sección 4.5 de la Ley núm. 38-2017. Sin embargo, ello “no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta de descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia.” *Otero v. Toyota*, supra, pág. 729. Cuando un tribunal llega a un resultado distinto, este debe determinar si la divergencia es a consecuencia de un ejercicio razonable y fundamentado de la discreción administrativa, ya sea por la pericia, por consideraciones de política pública o en la apreciación de la prueba. *Íd.*

En conclusión, el tribunal solo podrá sustituir el criterio de la agencia por el propio cuando no pueda encontrar una base racional para explicar la determinación administrativa. *Hernández Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592 (2006).

III.

El recurrente señala que erró la OMA al desestimar la reclamación al no considerar que el incumplimiento con las cuotas de ventas -como motivo del despido- está fundamentado en factores externos fuera de su control. Indica que él realizaba las gestiones de cobro, pero que resulta irrazonable que se le impute la falta de dinero del cliente moroso o que este no decida pagar la deuda.

Primeramente, el señor Couvertier Rodríguez no impugna alguna de las 220 determinaciones de hechos formuladas por la OMA en el dictamen por lo que las acogemos íntegramente. En este sentido, este acepta, en resumen, que: aprobó el periodo probatorio

y se nombró como Cobrador Externo; recibió el Manual del Empleado original y los revisados; así como la descripción de deberes del puesto; estaba adscrito al departamento donde se realiza la Fase de Cobros II a los clientes que tienen cuentas de financiamiento o préstamos en morosidad; es función esencial y responsabilidad efectuar gestiones de cobro de cuentas de clientes en atraso a base de las cuotas de recuperación de dinero asignadas en la ruta de trabajo; como Cobrador Externo tenía que cumplir con las cuotas de productividad establecidas y su desempeño se evaluaba a base del cumplimiento de estas; conocía que incumplir con las metas conllevaría la aplicación de medidas disciplinarias; en las Evaluaciones de Desempeño Anuales para los años 2013 al 2015 se determinó que no cumplía o que necesitaba mejorar en algunos renglones tales como Cantidad y Puntualidad y Asistencia; incumplió con las cuotas de ventas para los meses de septiembre a diciembre de 2015 **afectando el buen y normal funcionamiento de la empresa**; fue apercibido de su reiterado incumplimiento y porcentaje bajo en productividad; se estableció disciplina progresiva dándole la oportunidad de mejorar sus ejecutorias y desempeño como Cobrador Externo Fase II a partir del 1 de enero de 2016; estuvo de acuerdo con la disciplina progresiva y aceptó la advertencia de que de no mejorar la productividad podría resultar en medidas disciplinarias más drásticas; se comprometió a cumplir con la meta; después de ello -en abril de 2016- fue amonestado por escrito y verbal por no alcanzar la cuota y se le apercibió que podría ser despedido; reinició en sus incumplimientos consecutivos para los meses de agosto y septiembre de 2016 por lo que fue amonestado nuevamente a lo que estuvo conforme; mantuvo su ineficiencia para noviembre y diciembre de 2016 lo que conllevó la implantación del último Plan de Mejoramiento, a principio de 2017, y fue advertido que el incumplimiento conllevaría a la terminación del empleo; de

enero a marzo de 2017 superó la meta, pero para abril del mismo año incurrió en el reiterado incumplimiento de la cuota; ese mismo mes fue amonestado por escrito por haber cometido actos de insubordinación; y fue despedido por su reincidencia en baja productividad.

Asimismo, son hechos aceptados por el recurrente que el Manual del Empleado dispone que son deberes del empleado mantener el nivel de productividad, calidad y eficiencia requerido por la empresa, y realizar con diligencia las tareas ya que estas inciden sobre su productividad.

En virtud de todo lo anterior, surge claramente que el señor Couvertier Rodríguez incumplió reiteradamente las cuotas de cobro establecidas -lo cual admitió-, recibió capacitación para mejorar y el patrono le ofreció múltiples oportunidades acorde con las distintas etapas de disciplina progresiva y correctiva implementadas. Ello resulta suficiente para justificar la medida disciplina del despido. No obstante, el recurrente nos invita a obviar todas sus admisiones y que resolvamos lo contrario fundamentando su petición en que resulta irrazonable que se le impute factores externos, en el cobro de las deudas, que no puede controlar. Esto en referencia a la falta de dinero del cliente moroso para pagar la cuenta o la mera decisión de no satisfacer el pago.

Estos argumentos resultan incorrectos y más aún, inconsistentes con todos los eventos aceptados. Recordemos que el recurrente conocía -desde el inicio de su contratación y luego como empleado- que sus responsabilidades eran realizar constantemente gestiones de cobro a clientes morosos con cuentas en atraso. Lo que implica que tenía que tramitar gestiones con personas con dificultades económicas o acostumbradas a pagar las deudas en exceso de la fecha de vencimiento o cuyo impago es producto de su poco interés. Es decir, el señor Couvertier Rodríguez sabía

exactamente el trabajo para el cual fue reclutado; así como las dificultades que podría enfrentar en la ejecución del mismo. También sabía que tendría una ruta específica, una cuota de recuperación de dinero asignada y expectativas económicas requeridas por su patrono. Aún así, aceptó el empleo. Sobre este punto, es importante reseñar que desde el 2007 al 2012, no surge de los hechos esbozados y admitidos, algún incumplimiento con sus deberes. Todo comenzó en el próximo año, es decir, el 2013.

Por tanto, nos resulta inadecuado que se pretenda utilizar argumentos que resultan acomodaticios para justificar su proceder. Esto máxime cuando en su escrito ante la OMA, entiéndase en la *Moción en Oposición a Resolución Sumaria*, no presenta un análisis económico u otra prueba demostrativa que evidenciara la irrazonabilidad de las metas de cobro en los pueblos que comprendían se ruta de trabajo. Tampoco surge que lo hubiese hecho ante el patrono. Al respecto, no podemos obviar que el recurrente para los meses de enero a marzo de 2017 cumplió la meta de cobros y la superó en más de 100 por ciento. Por lo que reiteramos que sus premisas son inconsistentes y parten de elementos ajenos que no podemos relacionarlos -tan fácilmente como pretende el recurrente- a la realización de sus tareas y cumplimiento con las cuotas. Enfatizamos, además, que el señor Couvertier Rodríguez aceptó y firmó todas las medidas disciplinarias impuestas por la baja productividad en alcanzar las metas económicas.

Por su parte, Empresas Berríos proveyó al recurrente las herramientas y oportunidades necesarias para corregir las faltas señaladas en sus Evaluaciones de Desempeño, a través de un Plan de Mejoramiento. Ello como una última oportunidad ante la disciplina progresiva y correctiva previamente aplicada la cual había resultado infructuosa. Durante la vigencia del plan este recibió

seguimiento en reuniones y se le brindó apoyo para fortalecer su desempeño. Es importante destacar que el programa también fue improductivo debido a que el recurrente volvió a incurrir en el incumplimiento de los cobros. Además, en abril de 2017, un mes antes de su despido, fue amonestado por actos de insubordinación lo que este aceptó.

Así pues, no albergamos dudas respecto a que Empresas Berríos derrotó sumariamente⁹ la presunción de despido injustificado al proveer suficiente prueba documental mediante la que incontrovertiblemente estableció la falta de competencia del señor Couvertier Rodríguez para desempeñar adecuadamente la plaza de Cobrador Externo Fase II. Se evidenció un patrón reiterado de incumplimiento a pesar de las múltiples oportunidades ofrecidas para que mejorara su desempeño. Por lo que la actuación de la parte recurrida -al despedir del empleo al señor Couvertier Rodríguez- no fue caprichosa o arbitraria. Al respecto, apuntamos que este incumplió crasamente con las metas económicas de cobro que su puesto exigía. Recordemos que aquel que desee impugnar las decisiones administrativas debe presentar evidencia suficiente que derrote la presunción de validez, regularidad y corrección de la que gozan las mismas y no puede descansar en meras alegaciones.

⁹ En lo pertinente, respecto a las órdenes y resoluciones sumarias, la Sección 3.7 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9647, establece lo siguiente:

- (a) [...].
- (b) Si la agencia determina a solicitud de alguna de las partes y luego de analizar los documentos que acompañan la solicitud de orden o resolución sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como aquéllos que obren en el expediente de la agencia, que no es necesario celebrar una vista adjudicativa, podrá dictar órdenes o resoluciones sumarias, ya sean de carácter final, o parcial resolviendo cualquier controversia entre las partes, que sean separable de las controversias, excepto en aquellos casos donde la ley orgánica de la agencia disponga lo contrario.

La agencia no podrá dictar órdenes o resoluciones sumarias en los casos en que (1) existen hechos materiales o esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la querrela que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la petición una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derechos no procede.

En conclusión, las circunstancias antes mencionadas nos mueven a coincidir con la OMA, toda vez que el despido del recurrente no fue caprichoso ni abusivo. Empresas Berríos demostró satisfactoriamente que tenía justa causa para el despido del señor Couvertier Rodríguez y que dicha separación estuvo únicamente motivada por el interés de proteger la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la compañía. Lo que como vimos el recurrente admitió, en varias ocasiones, como un hecho cierto de que su incumplimiento y baja productividad en el cobro afectaron la buena y adecuada marcha de la empresa. Consecuentemente, el error no fue cometido.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos el dictamen recurrido.

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