

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

EFRAÍN PABÓN
ALICEA

Recurrido

v.

ABLE SALES
COMPANY, INC.

Peticionario

KLAN202100200

Apelación
acogida como *Certiorari*
Procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala de MAYAGÜEZ

Caso Núm.:
ISCI201800560

Sobre:
Despido Injustificado (Ley
80)

Panel integrado por su presidente el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Rivera Marchand, la Jueza Barresi Ramos y la Jueza Mateu Meléndez.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de septiembre de 2021.

Able Sales Company, Inc. (Able Sales) solicita de nosotros que revoquemos la negativa del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez (TPI), de desestimar sumariamente la reclamación que el Sr. Efraín Pabón Alicea (señor Pabón o recurrido) presentara en su contra por despido injustificado.

Por los fundamentos que a continuación esbozaremos, se modifica el dictamen recurrido, y así modificado se confirma.

I

El 11 de julio de 2018, el señor Pabón presentó una Querrela bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961. En esta, alegó que comenzó a rendir labores para Able Sales desde el año 1993 y pese a haberse desempeñado de forma eficiente y sobresaliente, el 16 de marzo de 2018 fue despedido ilegal e injustificadamente. Por tal acto, reclamó ser acreedor de la indemnización establecida por la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, cuya suma no es menor de \$90,563.27.

Al contestar la Querrela, Able Sales negó que el despido del señor Pabón respondiera a una causa injustificada. Afirmativamente, alegó que este respondió a una reorganización que acarreó una reducción de personal que incluye el puesto que el señor Pabón ocupaba. Tal reorganización, según adujo, fue parte de un plan para mitigar los daños que la pérdida de uno de sus clientes más importantes ocasionaría.

Posteriormente, a solicitud del señor Pabón, durante audiencia del 26 de febrero de 2019 el caso fue convertido a uno ordinario. Así las cosas, el 25 de noviembre de 2019 Able Sales instó *Moción Solicitando Sentencia Sumaria* en la que señaló que los asuntos litigiosos o en controversia del caso se centraba en la justificación del despido del señor Pabón. Así pues, alegó que no existía controversia alguna en cuanto a que la causa del despido del señor Pabón se debió a que Able Sales perdió a uno de sus clientes más importantes, Pepsi Cola Manufacturing International Limited (Pepsi). A tales efectos, arguyó que también era un hecho incontrovertido que la cancelación del contrato que existía entre Able Sales y Pepsi tendría un impacto significativo en la empresa, por lo que con miras a mitigar el daño se vio forzada a reestructurar sus operaciones. Para ello, manifestó, haber realizado un análisis de qué posiciones podían ser eliminadas sin afectar la operación del negocio e identificar métodos de ahorros y/o reducción de gastos a los fines de realizar una reestructuración bona fide de todas sus operaciones para reducir sus gastos operacionales. Siendo ello así, el despido del señor Pabón constituye una de las instancias que constituyen justa causa para el despido de un empleado dispuestas en el inciso (b) del artículo 2 de la Ley 80, debiéndose desestimar el pleito en su totalidad.

Luego de varios incidentes procesales, finalmente el señor Pabón presentó *Oposición a Moción solicitando Sentencia Sumaria*. Al así hacerlo, sostuvo que los hechos incontrovertidos propuestos por Able Sales surgían de una interpretación errada de los documentos sometidos o estos no

encontraban apoyo en los mismos, por lo que no podía resolverse de manera sumaria el asunto. Sobre tal oposición, Able Sales instó réplica.

Con fecha del 11 de septiembre de 2020, el TPI emitió *Resolución* en la que atendió la solicitud de sentencia sumaria, así como la oposición a esta. Así pues, tras examinar y evaluar los documentos presentados, el TPI dictaminó que no existía controversia alguna en cuanto a los siguientes hechos:

1. Efraín Pabón Alicea es mayor de edad, con dirección en la Urb. Vista del Canal, calle A#29, Cabo Rojo.
2. Able Sales Company, Inc. es una corporación con capacidad para demandar y ser demandada con dirección P.O. Box 11946 Caparra Heights Station, San Juan, PR 00922-1946.
3. Entre Pepsi Cola Manufacturing International Limited y Able existía un contrato que las partes acordaron dar por terminado el 13 de abril de 2018.
4. Del documento suscrito el 28 de febrero de 2018 por Martin Chacin en representación de Pepsi y aceptado por María Félix, vicepresidente de la División Industrial de Able, surge, y, citamos textualmente:

“We refer to our recent conversation in relation to the service provided by Able Sales Company, Inc (Supplier) pursuant to the Master Service Agreement dated 1st January, 2015 (the Agreement) made between Pepsi Cola Manufacturing International Limited (PCMIL) and Supplier.

“i. We understand that the parties have hereby agreed the following:

1. The Statement Work #2 dated 1st January 2017 as amended and made between PCMIL and Supplier is hereby extended until 13th April 2018 and;
2. Notwithstanding the terms of clause 3.1 of the Agreement, Supplier hereby accepts notice of termination of the Agreement effective from 13th April 2018.”
5. Able Sales Company es una empresa que lleva más de 40 años en el mercado.
6. El querellante trabajó para la querellada mediante un contrato por tiempo indeterminado desde el 1ro de febrero de 1994 hasta el 16 de marzo de 2018 cuando fue despedido.
7. El salario más alto devengado por el querellante fue de \$46,600.00.

8. Al momento del despido, el querellante ocupaba el puesto de Supervisor de Ventas en de Alamo Caribe, subdivisión de Able Sales.
9. Luego de la pérdida de Pepsi como cliente, durante el año 2018, en Able Sales Company no hubo cierre parcial, temporero ni total de operaciones.
10. En el año 2018 Able [sic] le pagó bono de navidad a los empleados con derecho a recibirlo.
11. Entre los clientes de Able figuran panaderías, manufactureras industriales, farmacéuticas y compañías multinacionales localizadas en Puerto Rico.
12. El querellante no trabajaba directamente con Pepsi.
13. La posición de supervisor de ventas que ocupaba el querellante al momento del despido fue eliminada.
14. El querellante no fue el único empleado despedido en marzo de 2018.
15. Entre Able y Pepsi existía un acuerdo de confidencialidad (*Confidentially and Individual Liability Release Agreement*).
16. El 16 de febrero de 2018, periódicos locales publicaron el cierre de la planta de Pepsi en Cidra.
17. El supervisor inmediato del querellante al momento del despido era el Sr. Juan Del Corral, Gerente General de Alamo Caribe Bakery.
18. El querellante nunca ocupó la posición de vendedor, aunque cubría las vacaciones de los vendedores.
19. De prosperar la causa de acción, la indemnización al querellante por concepto de mesada sería \$80, 810.00.

Esbozadas las antes transcritas determinaciones de hechos incontrovertidos, el TPI concluyó que en el presente caso era necesaria la celebración de un juicio plenario para poder alcanzar una clara determinación y adjudicación de varios hechos medulares sobre las que existe controversia. **En específico, señaló que tenía dudas sobre la verdadera causa del despido del querellante.** Así pues, manifestó que Able Sales fracasó en demostrarle al tribunal mediante su solicitud de sentencia sumaria “que la cancelación del contrato con Pepsi provocara una reducción en ganancias que se [sic] tradujera en justa causa para el despido del querellante. Tampoco la existencia de un plan de reorganización,

medidas para minimizar las pérdidas ni su utilidad. En otras palabras, la querellada no demostró que el despido del señor Pabón no estuvo carente de fundamentos dirigidos a atender asuntos concernientes de gestión empresarial y salud fiscal.” Tras ello, el foro apelado concluyó que, ante las dudas, **que implican dirimir credibilidad e intención**, si alguna, es necesaria la celebración de una vista evidenciaria por lo que estaba impedido de dictar una sentencia sumaria conforme a nuestro ordenamiento jurídico. En conclusión, denegó la solicitud de sentencia sumaria.

Insatisfecha, Able Sales instó *Moción de Reconsideración*. El señor Pabón replicó dicha reconsideración. Able Sales sometió *Dúplica*. Consideradas las posturas, mediante Orden del 24 de febrero de 2021, notificada el 26 del mismo mes y año, el TPI declaró No Ha Lugar la reconsideración. Inconforme aún, Able Sales instó el recurso de apelación de epígrafe, en el que señaló la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que la Apelante no pudo establecer con claridad y prueba admisible que la cancelación del contrato de Pepsi provocara una reducción en las ganancias anticipadas relacionadas a dicho cliente, que hiciera necesario una reestructuración y/o reorganización bona fide a través de toda la empresa, acarreando, entre otras medidas, el despido del Querellante/Apelado, como parte de una reducción de personal.

SEGUNDO ERROR: Erró el Tribunal de Primera Instancia al denegar la sentencia sumaria dada la prueba admisible en evidencia que obra en autos sometida y que no fuera controvertida por el Querellante/Apelado.

El 6 de abril del año en curso, emitimos *Resolución* en la cual acogimos el recurso de apelación como uno de *certiorari*, manteniéndose su identificación alfanumérica. Además, concedimos al señor Pabón diez (10) días para mostrar causa por la cual no debía expedirse el auto de *Certiorari* y revocar el dictamen impugnado. El 5 de mayo de 2021, el señor Pabón compareció en cumplimiento de lo ordenado y presentó *Oposición a la Expedición del Auto de Certiorari*.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, luego de evaluar sus posiciones, los documentos que forman parte del expediente judicial, así como el marco jurídico aplicable que expondremos en la presente Sentencia, adelantamos que es nuestra determinación modificar en parte el dictamen recurrido. Veamos.

II

-A-

El *certiorari*

El vehículo procesal de *certiorari* permite a un tribunal de mayor jerarquía a revisar discrecionalmente las órdenes o resoluciones interlocutorias emitidas por una corte de inferior instancia judicial. 800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance, 2020 TSPR 104, 205 DPR _____ (2020); IG Builders et al. v. BBVAPR, 185 DPR 307, 337-338 (2012). La determinación de expedir o denegar este tipo de recursos se encuentra enmarcada dentro de la discreción judicial. *Íd.* De ordinario, la discreción consiste en “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 729 (2014). Empero, el ejercicio de la discreción concedida “no implica la potestad de actuar arbitrariamente, en una u otra forma, haciendo abstracción del resto del derecho.” *Íd.*

Ahora bien, en los procesos civiles, la expedición de un auto de *certiorari* se encuentra delimitada a las instancias y excepciones contenidas en la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. Scotiabank v. ZAF Corp., 202 DPR 478 (2019). La mencionada Regla dispone que solo se expedirá un recurso de *certiorari* cuando “se recurra de una resolución u orden bajo remedios provisionales de la Regla 56, *injunctions* de la Regla 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo.” 800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance, *supra*.

Asimismo, y a manera de excepción, se podrá expedir este auto discrecional cuando:

- (1) se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales,
- (2) en asuntos relacionados a privilegios evidenciarios,
- (3) en casos de anotaciones de rebeldía,
- (4) en casos de relaciones de familia,
- (5) en casos revestidos de interés público o
- (6) en cualquier situación en la que esperar a una apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia." *Íd.*

De otro lado, el examen de estos autos discrecionales no se da en el vacío o en ausencia de otros parámetros. 800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance, supra; IG Builders et al. v. BBVAPR, supra. Para ello, la Regla 40 de nuestro Reglamento establece ciertos indicadores a tomar en consideración al evaluar si se debe o no expedir un recurso de *certiorari*. Estos son:

- (A) si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
- (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
- (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- (D) Si el asunto planteado exige una consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
- (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
- (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

Los criterios previamente transcritos pautan el ejercicio sabio y prudente de la facultad discrecional judicial. Mun. Aut. De Caguas v. JRO Construction Inc., 201 DPR 703, 712 (2019). La delimitación que imponen estas disposiciones reglamentarias tiene “como propósito evitar la dilación que causaría la revisión judicial de controversias que pueden esperar a ser planteadas a través del recurso de apelación.” Scotiabank v. ZAF Corp., *supra*, págs. 486-487; Mun. Autónomo De Caguas v. JRO Construction, Inc. *supra*.

-B-

La Sentencia Sumaria

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V., R. 36, tiene el propósito primordial de proveer una solución justa, rápida y económica en los litigios de naturaleza civil en los que no existe una controversia genuina en torno a los hechos materiales que componen la causa de acción contemplada. Roldán Flores v. M. Cuebas, 199 DPR 664, 676 (2018) citando a Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769, 785 (2016) y Oriental Bank v. Perapi, 192 DPR 7, 25 (2014). Así pues, conforme la discutida regla, procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, más las declaraciones juradas y cualquier otra evidencia presentada se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y material. Deberá, también, justificarse por el derecho aplicable. Id., citando a Lugo Montalvo v Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209, 225 (2015) y otros. De ser así, podrá disponerse de la celebración del juicio, ya que lo único que resta por hacer es aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. Id.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, permite que quien solicite un remedio presente una moción fundada en declaraciones juradas o aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia

sustancial de hechos esenciales y pertinentes para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor.¹ Esta solicitud puede ser sobre la totalidad de las controversias o sobre cualquier parte de la reclamación solicitada. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. La moción bajo esta regla, será notificada a la parte contraria y contendrá: una exposición breve de las alegaciones de las partes; los asuntos litigiosos o en controversia; la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, estableciendo la página o páginas de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que apoye tal hecho. Además, deberá exponer las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentar el derecho aplicable y contener el remedio que debe ser concedido.²

La parte que se oponga a la moción de sentencia sumaria, deberá así hacerlo dentro del término de veinte (20) días desde su notificación. De igual forma, deberá hacer referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente que entiende están en controversia y para cada uno, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013). Las meras afirmaciones no bastan. Rodríguez Méndez v. Laser Eye, *supra*. Quien se oponga a una moción de sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus alegaciones. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 215-216 (2010). Tampoco puede traer en su oposición, de manera colateral, defensas o reclamaciones adicionales que no consten en el expediente judicial del tribunal al momento en que se sometió la moción dispositiva en cuestión. León Torres v. Rivera Lebrón,

¹ Igual solicitud podrá presentar la parte contra quien se ha formulado una reclamación. Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 36.2.

² Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3.

204 DPR 20 (2020). Es por lo que, si los hechos propuestos conforme la Regla 36.3 no son controvertidos, de proceder, podrán considerarse como admitidos tales hechos y se dictará sentencia. Roldán Flores v. M. Cuebas, *supra*, pág. 677. Sin embargo, el no presentarse oposición a una moción de sentencia sumaria no impide que el tribunal falle en contra del promovente de esta. Ya que esta “puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.”. Audiovisual Lang. V. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 575 (1997).

Al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a Municipio de Añasco v. ASES, 188 DPR 307 (2013). Así pues, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que si en virtud de una moción bajo sus disposiciones no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, no se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y aquellos que están realmente y buena fe controvertidos. Melendez González v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 112-113 (2015).

En Meléndez González v. M. Cuebas, *supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció el estándar de revisión judicial de las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia en cuanto a la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Allí, primeramente, reafirmó lo consignado en Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308 (2004), en cuanto a que como tribunal apelativo nos encontramos en la misma posición que el foro primario al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria. Por ello, debemos

regirnos por la Regla 36 de Procedimiento Civil y aplicar los criterios de esta. No obstante, no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI. Tampoco podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, por ser una tarea que le compete al foro de instancia luego de celebrarse un juicio. Meléndez González v. M. Cuebas, *supra*, pág. 118.

Así pues, al estar en la misma posición que el foro de instancia, debemos cerciorarnos de que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, debemos examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, en cumplimiento con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, tenemos que exponer concretamente cuáles son los hechos materiales sobre los que encontramos existe controversia y cuáles están incontrovertidos. En caso de encontrar que los hechos materiales están incontrovertidos, procederemos pues a revisar de *novus* si el foro apelado aplicó correctamente el Derecho a la controversia. Id., pág. 119.

C

La Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 25 LPRA Sec. 185a, (Ley 80), ofrece una valiosa protección a aquellos individuos empleados y contratados por tiempo indeterminado a ser remunerados de ser despedidos injustificadamente de su trabajo. Este resarcimiento se conoce comúnmente como “mesada”. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a González Méndez v. Acción Social et al., 196 DPR 213 (2016) y otros allí citados. La Ley 80 no establece qué constituye un despido injustificado. No obstante, el aludido estatuto informa sobre varios escenarios que pueden liberar al patrono de responsabilidad. Así pues, se reputará justa causa para el despido si el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia

o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables, o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. Id. De igual forma, se entenderá que el despido fue justificado si sucede a consecuencia de: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; o reducciones en empleo necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. 29 LPRA Sec. 185b.

Así pues, vemos de las antes transcritas instancias que hay ocasiones en las que se permite que un patrono despida empleados sin tener que pagar la mesada cuando el despido responde a una reorganización empresarial. Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 5. Por tanto, 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 de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*. Id. De igual forma, la situación económica provocada por la baja en producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas necesarias para limitar los gastos, como por ejemplo disminuir la plantilla laboral. No obstante, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Por el contrario, esta aplicará únicamente a aquellas situaciones en

las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa. Id. Para poder justificar el despido bajo cualquiera de las modalidades que la Ley 80 permite, el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, y/o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias.

De otra parte, es menester destacar que como parte del proceso de despidos que corresponda a las instancias provistas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley 80, *supra*, se requiere al patrono retener los empleados de mayor antigüedad cuando subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ello. Id., pág. 6. El antes referido artículo, además, establece que no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Id. Por ello, los patronos tienen el peso de la prueba de demostrar que el despido de un trabajador o una trabajadora fue por justa causa. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a Báez García v. Cooper Labs., Inc., 120 DPR 145, 152 (1987). Sin embargo, para que tal presunción se active, el empleado o empleada que inste una causa de acción por despido injustificado debe probar que, en efecto, fue despedido. Id., citando a Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894 (2011).

Aun así, es importante recordar que las circunstancias representativas de justa causa enumeradas en el discutido estatuto son meros ejemplos de acontecimientos asociados a un despido. Ello así, ya que este no puede prever el universo de incidencias que pueden surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a SLG Torres Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920 (2015).

Tal cual mencionamos, la Ley 80 establece en favor del empleado que fuera despedido injustificadamente una indemnización conocida como mesada. La cantidad de dicha mesada depende de dos factores: (1) el sueldo del obrero y (2) los años de servicio. Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance, 2021 TSPR 12, 205 DPR _____ (2021).

III

Conforme reseñamos al exponer los hechos procesales del presente recurso, Able Sales apunta en su escrito a que el foro primario erró al no dictar sentencia sumaria y decretar que el despido del señor Pabón respondió a una reorganización corporativa con fines de mitigar las pérdidas ocasionadas por la pérdida de uno de sus clientes más importantes. A tales efectos, en la discusión de su primer señalamiento de error señala que en la *Resolución* recurrida el foro recurrido acogió como un hecho incontrovertido que la relación contractual que existía entre esta y Pepsi cesó el 13 de abril de 2018. Able Sales reclama que, ante este hecho, era lógico concluir que hubo una merma en sus ganancias, restando por demostrarse si tal reducción era significativa. Así pues, argumenta que de la Declaración Jurada suscrita por la Sra. María Félix Pereira sometida en apoyo a la solicitud de sentencia sumaria quedó demostrado sin lugar a duda que la pérdida de la relación contractual con Pepsi ocasionó una pérdida de ingresos millonaria y que la misma era una significativa.

Igualmente, en favor de su postura Able Sales indica que ante la expectativa de una merma en sus ingresos, se implementó un plan de reestructuración que redujo la cartera de suplidores, los niveles de inventario, eliminó plazas duplicadas, disminuyó el bono de productividad a un 3%, disminuyó la aportación al plan de retiro a un 3%, redujo su aportación al plan médico, eliminó un día libre con paga que se brindaba a los empleados por razón de cumpleaños y eliminó la bonificación por asistencia perfecta. Asimismo, arguye que la prueba presentada demuestra

que la posición que ocupaba el señor Pabón era la única de su naturaleza, por lo que no aplicaba el criterio de antigüedad, y que no se contrató a ninguna persona para desempeñar sus funciones. En consideración a todo lo antes consignado, reitera que no existía controversia en el caso en cuanto a que el despido del señor Pabón respondió a una causa justificada de aquellas reconocidas por la Ley 80. Así pues, en su segundo señalamiento de error Able Sales arguye que la evidencia sometida en apoyo a su moción de sentencia sumaria es suficientemente sustancial para demostrar los hechos alegados. Igualmente, arguye que aquella sometida por el señor Pabón en oposición a su solicitud de sentencia sumaria es débil e insuficiente para rebatir la suya, por lo que este no controvertió su moción. Por ello, insiste que, a falta de controversia real, no quedaba más espacio que decretar con lugar la solicitud de sentencia sumaria instada en el caso.

El señor Pabón, por su parte, al oponerse a la expedición del auto de *certiorari* reafirma primeramente que Able Sales al discutir su primer señalamiento de error intenta introducir por primera vez un argumento que no fue presentado ante el foro de instancia. Ello así, ya que en ningún momento ante el TPI se hizo referencia a reestructuración alguna a nivel global. Además, señala que sin importar si controvertió la moción de Able Sales o falló en hacerlo, de la *Resolución* recurrida surge claramente que el foro primario entendió al evaluar los documentos sometidos por Able Sales que sí existían controversias sobre hechos esenciales y pertinentes. Por ello, quedando pendiente de resolverse los hechos materiales en disputa- tarea que le corresponde únicamente al foro primario- invoca que es improcedente la expedición del auto de *certiorari* de epígrafe.

Previo a atender los planteamientos antes enunciados, tal cual nos es exigido, nos toca examinar si la moción de sentencia sumaria interpuesta por Able Sales, así como la oposición instada por el señor Pabón, cumplió con los requisitos de forma que exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil,

supra. Realizado tal examen, concluimos que, en efecto, Able Sales dio cumplimiento a los requisitos de forma establecidos por nuestras reglas. Arribamos a tal conclusión al ver que, en su solicitud de sentencia sumaria, Able Sales incluyó una relación concisa y enumerada de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los que alega no existe controversia sustancial. Además, estableció la relación con aquella evidencia que sometió en apoyo de tales hechos. Similar conclusión, no obstante, no podemos alcanzar en cuanto a la oposición que el señor Pabón presentó. En esta, en síntesis, este se limita a señalar que los hechos propuestos están en controversia por razón de cómo están redactados o debido a que la evidencia en la que se fundamenta no es confiable. Tampoco sometió documentos que contravinieran aquellos presentados por Able Sales o afirmaran su contención. No obstante, tal incumplimiento no implica la concesión automática de la sentencia sumaria solicitada.

Así pues, nos corresponde ahora examinar si en realidad existen controversias de hechos materiales. Realizado tal ejercicio, concluimos que efectivamente existen hechos que están en controversia que impiden la resolución sumaria de la controversia. Previo a explicar nuestra conclusión, por entender que los hechos incontrovertidos esbozados por el TPI en su *Resolución* según transcritos previamente en esta sentencia están apoyados en la prueba que obra en autos, acogemos tales hechos como unos sobre los que no existe controversia. Es meritorio resaltar, sin embargo, que al evaluar la *Resolución* recurrida notamos que, al resolver la moción de sentencia sumaria, el TPI manifestó entender que existían controversias sobre hechos materiales. No obstante, pese a tal expresión, el foro primario no consignó en su sentencia cuáles son los hechos materiales sobre los que existe controversia como la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, le obliga a hacer. Dicho esto, vemos que, en el presente caso el TPI expresó albergar dudas sobre la verdadera causa del despido. Igual indicó que Able

Sales falló en colocarlo en una posición que le permita establecer claramente que la cancelación del contrato con Pepsi provocó una reducción en ganancias que se tradujera en justa causa para el despido del querellante.

Cual citamos, la Ley 80 enumera ciertas circunstancias que pueden ser consideradas como justa causa para un despido. Entre estas, se incluyen ciertos escenarios cuyos motivos se fundamentan en razones de índole empresarial. En lo atinente a la controversia que atendemos, dijimos que se permiten despidos sin obligación de pagar la mesada cuando la entidad corporativa enfrenta una reorganización. Para ello, el patrono deberá presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como de su utilidad. En específico, es necesario que el patrono establezca un nexo causal entre la razón aducida y el despido del empleado.

En su solicitud de sentencia sumaria, Able Sales adujo como razón para el despido del señor Pabón que su posición fue eliminada como resultado de una reorganización de operaciones que implementó ante la pérdida de ganancias sufrida al perder uno de sus clientes más importantes.

En apoyo a tal argumento, sometió copia de los siguientes documentos:

- | | |
|-------------|---|
| Exhibit I | Carta del 28 de febrero de 2018 en la que se indica que los trabajos contratados en enero de 2017 se extenderían hasta el 13 de abril de 2018 y que, en tal fecha, quedaba terminada la relación contractual habida entre las partes. |
| Exhibit II | Declaración Jurada suscrita por María Félix Pereira como Vice Presidente de la División Industrial de Able Sales en la que declara los ingresos recibidos por la empresa en el 2016, 2017 y 2018 en referencia al contrato con Pepsi. |
| Exhibit III | <i>Confidentiality and Individual Liability Release Agreement.</i> |
| Exhibit IV | Transcripción de Toma de Deposition de la Lcda. Neyza del Mar Román Rivera del 19 de septiembre de 2019 |
| Exhibit V | Tabla titulada "Posible impacto de empleados" |
| Exhibit VI | Presentación Power Point Reunión de Empleados. |
| Exhibit VII | Segunda tabla titulada "Posible impacto de empleados" |

- | | |
|--------------|---|
| Exhibit VIII | <i>Contestación a Pliego de Interrogatorio</i> sometido por Able Sales al señor Pabón. |
| Exhibit IX | Memorando del 16 de enero de 2018 suscrito por el Sr. Efraín Pabón Alicea y dirigido al Sr. Juan De Corral sobre funciones que realiza en la empresa. |
| Exhibit X | Transcripción de Toma de Deposition del Sr. Efraín Pabón Alicea. |

Ciertamente, tal cual concluyó el foro primario, los documentos sometidos por Able Sales en su solicitud de sentencia sumaria no son suficientes para poder concluir como propone que no existe controversia alguna en cuanto a la justa causa para el despido del señor Pabón de manera que **sumariamente** pueda resolverse la cuestión. Estos, demuestran que la relación contractual entre Able Sales y Pepsi cesó, que las cantidades facturadas por concepto del contrato entre estas eran significativas y que se realizó un plan para poder obtener ahorros para minimizar el impacto económico que la cancelación del contrato tendría. No obstante, estimamos que ello es insuficiente.

Conforme expusimos, no toda merma en ventas o ganancias se traduce en justa causa para un despido. Por el contrario, nuestro ordenamiento jurídico claramente establece que no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. En el presente caso si bien se demostró la pérdida de un contrato y las cantidades que se facturaba normalmente por tales servicios, ello no es suficiente para demostrar que en la situación específica de la empresa apelante la aludida disminución atentó contra la continuidad. Así pues, vemos que tal cual concluyó el foro primario, en la presente controversia existen elementos subjetivos donde el factor credibilidad juega un papel esencial. No obstante, tal cual indicamos previamente, pese a alcanzar esta conclusión el tribunal no detalló qué hechos consideró estaban en controversia. Por ello, para dar cumplimiento con la Regla 36.4 de

Procedimiento Civil, *supra*, modificamos el dictamen recurrido a los efectos de decretar los hechos sobre los que estimamos existe controversia. Estos son:

1. Si la relación comercial que existía entre Able Sales y Pepsi fue una que duró varios años, durante los que Pepsi se convirtió en uno de los clientes más importantes de Able Sales.
2. Si la facturación anual de Pepsi representaba para Able Sales una **ganancia** que sobrepasaba el millón de dólares.
3. Si el contrato entre Pepsi y Able Sales generaba ganancias de sobre más de dos millones de dólares por concepto de almacenaje y manejo de mercancía a la planta de Cidra.
4. Si la pérdida de dicho contrato tuvo un impacto significativo en la empresa que requiriera una reorganización de sus operaciones.
5. Si como resultado de la decisión de Pepsi de cerrar sus operaciones, Able Sales y Pepsi suscribieron lo que sería la última enmienda al "*Master service agreement*" de enero del año 2015 suscrito por las partes, poniendo fin a una relación de varios años y estableciendo como fecha de terminación el 13 de abril de 2018.
6. Si aún cuando el contrato entre Able Sales y Pepsi finalizó el 13 de abril de 2018, existían algunos aspectos de la relación comercial que quedaban pendientes de finiquitar, de manera tal que Able Sales continuó devengando ingresos adicionales relacionados a tal contrato hasta por lo menos junio de 2018. Ello por concepto de algunos trámites pendientes de finalizar en el terminal de Ponce.
7. Si la cancelación del contrato de Pepsi, y por consiguiente, la pérdida del ingreso y/o ganancia que Able Sales había anticipado obtendría de la cuenta de Pepsi, obligó a Able Sales a realizar un análisis para identificar posiciones que podían ser eliminadas sin afectar la operación del negocio e identificar métodos de ahorros y reducción de gastos. Ello, para realizar una restructuración *bona fide* de todas sus operaciones encaminadas a reducir gastos operacionales.
8. Si Able Sales realizó una restructuración *bona fide* de todas sus áreas y operaciones y si como parte de la misma eliminó ciertas posiciones, congeló otras, negoció con contratistas para reducir el costo de sus servicios, redujo los niveles de inventario, canceló contratos con contratistas, redujo la aportación patronal al plan de retiro y el tope de las bonificaciones a empleados, eliminó la bonificación por asistencia perfecta y el beneficio del día de cumpleaños libre con paga, y otras medidas.
9. Si la reducción de la plantilla laboral en términos de plazas congeladas y posiciones eliminadas, fue realmente objeto de un riguroso análisis previo a su implementación para poder cuantificar el impacto o ahorro de la misma sin que se viera afectada la operación y tomando como base criterios objetivos como funciones, destrezas, experiencia, antigüedad y necesidades de servicios.

10. Si esta medida tomada fue basada en una expectativa de un ahorro aproximado de cerca de \$944,706.23.
11. Si la reducción de la plantilla laboral se llevó a cabo el 16 de marzo de 2018, conllevando la eliminación de seis (6) posiciones, entre ellas la de Supervisor de Ventas que ocupaba el querellante. No siendo el querellante el único empleado despedido.
12. Si las posiciones que ocupaba el querellante fueron ocupadas y las funciones que este desempeñaba fueron asumidas por su supervisor inmediato.
13. Si las funciones que desempeñaba el querellante eran las consignadas en el memorando fechado 16 de enero de 2018 que este le sometiera a su supervisor inmediato.
14. Si el querellante era el único empleado dentro de su clasificación ocupacional, por lo que Able Salesno retuvo a ningún otro empleado de menor antigüedad dentro de dicha clasificación ocupacional.
15. Si la pérdida del contrato entre Pepsi y Able Salesrealmente amenazó la continuidad de la empresa, de manera que la merma de ingresos o ganancias pueda considerarse como justa causa para despedir al señor Pabón.
16. Si existía un puesto que pudo habersele asignado al señor Pabón que respetara el mandato de retener empleados con mayor antigüedad.

Por ello, y al considerar que cuando no existe una clara certeza sobre **todos** los hechos de la controversia, no procede una sentencia sumaria, decretamos que los errores señalados no fueron cometidos. Por consiguiente, expedido el recurso de *certiorari* instado por Able Sales Company, Inc., y modificada la determinación a los efectos de señalar los hechos sobre los que existe controversia, confirmamos la decisión recurrida.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el auto de *certiorari* de epígrafe, modificamos la *Resolución* emitida por el Tribunal de Mayagüez en el caso ISCI201800560 para incluir los hechos sobre los que existe controversia y, así modificada, se confirma. Como resultado devolvemos el caso para que proceda el Tribunal de Primera Instancia a continuar con los procedimientos según lo aquí resuelto.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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