

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

JAVIER G. MIRANDA  
SANABRIA

Apelante

v.

HEWLETT PACKARD  
CARIBE B.V, LLC

Apelado

KLAN202100650

Apelación  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Aguadilla

Sobre:  
Despido  
Injustificado,  
Represalias,  
Procedimiento  
Sumario

Caso Número:  
AG2019CV00302

Panel integrado por su presidenta, la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz

Domínguez Irizarry, jueza ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 15 de diciembre de 2021.

El apelante, señor Javier G. Miranda Sanabria, comparece ante nos para que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Aguadilla, el 10 de agosto de 2021, notificada el 11 de agosto de 2021. Mediante la misma, el foro *a quo* declaró *Ha Lugar* una solicitud de sentencia sumaria promovida por la parte aquí apelada, Hewlett Packard Caribe B.V. LLC., ello dentro de una causa de acción sobre despido injustificado y represalias incoada por el apelante. En consecuencia, el foro primario desestimó, con perjuicio, la referida causa de acción.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la sentencia apelada.

**I**

En el año 2003, el apelante comenzó a laborar para la entidad Citifinancial of Puerto Rico (Citi), en calidad de Técnico de Sistemas. Posteriormente, en el año 2005, ocupó el puesto de Supervisor de

Tecnología y, en el año 2013, formó parte de un proyecto denominado *Level 2 Support*, destinado al ofrecimiento de asistencia técnica remota a todas las unidades de negocio de Citi. Así las cosas, dado a que la entidad apelada subcontrató a Citi para servirse de la labor técnica efectuada por el antedicho programa, en mayo de 2015, Citi notificó al apelante que su puesto sería transferido a la entidad, percibiendo el mismo salario y demás beneficios que recibía como su empleado. De este modo, el 1 de junio de 2015, comenzó a desempeñar sus funciones para la parte aquí apelada, hasta el 17 de octubre de 2016, fecha en la que fue cesanteado.

El 13 de marzo de 2019, el apelante presentó la causa de acción de epígrafe al amparo del procedimiento sumario dispuesto en la Ley de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En la misma alegó que, el 10 de diciembre de 2015, fue convocado a una reunión con dos (2) de los altos gerenciales de la entidad compareciente. Según adujo, durante la misma, se le inquirió sobre el funcionamiento y la eficacia del programa *Level 2 Support*, por lo que expuso toda su experiencia y conocimiento técnico. Según indicó, también ofreció ciertas sugerencias y recomendaciones sobre la posibilidad de una expansión de los servicios relacionados, hecho que conforme sostuvo, llevó a uno de los gerenciales a reconocer que, “había venido [a la reunión] con la intención de despedirlo, pero [que], luego de haber escuchado sus ideas, se mostró interesado en las mismas.”<sup>1</sup>

El apelante por igual expuso que, como parte de las conversaciones de la reunión en controversia, informó a los gerenciales sobre “los cambios drásticos en sus condiciones de empleo”<sup>2</sup> desde que se produjo su transferencia. Específicamente,

---

<sup>1</sup> Véase, Anejo 1: *Querrela*, pág. 4.

<sup>2</sup> *Íd.*

expresó haberles mostrado su cubículo de trabajo, ello en comparación con su antigua oficina. Al abundar sobre dicha incidencia, el apelante indicó que, en respuesta a sus aseveraciones, los gerenciales le indicaron ser la primera persona que les hacía algún señalamiento o queja sobre sus condiciones laborales.

En su reclamación, el apelante añadió que, durante el periodo comprendido entre los años 2015 y 2016, se produjeron ciertos cambios dentro de la plantilla de empleados que conformaba el programa *Level 2 Support*. Conforme adujo, para dicha fecha, no solo participaba del referido proyecto en calidad de especialista de manejo de sistemas, sino que, a su vez, ofrecía asistencia técnica local a los sistemas de Citi. No obstante, sostuvo que, en julio de 2016, se le notificó que estaría siendo relevado de su participación en el programa en disputa, y que, únicamente habría de estar desempeñando sus labores de asistencia técnica local. En cuanto a ello expresó que, también se le notificó sobre la posibilidad de ser incluido en una última ronda de despedidos que venían aconteciendo a nivel nacional, así como que se prescindiría de los servicios por los cuales advino a ser empleado de la parte apelada.

Según las alegaciones del apelante, el 17 de octubre de 2016, fue oficialmente cesanteado de la compañía compareciente, ello con efectividad al día 24 de dicho mes y año. No obstante, arguyó que, pese a ello, se le requirió adiestrar al personal que quedaría a cargo de los servicios en los que se desempeñaba. El apelante afirmó que lo anterior evidenciaba que su cesantía obedecía a las expresiones que sobre sus condiciones de trabajo hizo a los gerenciales de la entidad, y no por la supuesta reorganización empresarial que se le notificó. Añadió, a su vez, que fue sustituido por empleados de menor antigüedad en la compañía, no capacitados para ejecutar sus labores. Igualmente, indicó que, a casi un mes de haber sido separado de su empleo, la parte peticionaria le ofreció suscribir un

contrato intitulado *Estipulación Confidencial y Relevo General*, ello a cambio del pago de \$34,550, todo en contravención a lo dispuesto en la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* Así, solicitó al Tribunal de Primera Instancia que resolviera que su despido fue uno injustificado y en violación a sus derechos constitucionales. En consecuencia, requirió que se ordenara a la parte peticionaria a restituirle su empleo y a compensarle en una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde su despido, ello a base de una mensualidad de \$5,314. En defecto de ello, solicitó que se proveyera para una compensación por razón de la pérdida de ingresos futuros, así como para el pago de \$50,000 por las angustias mentales derivadas del suceso. De igual forma, requirió que se le concedieron los remedios aplicables a tenor con lo estatuido en la Ley Núm. 80, *supra*. El apelante acompañó su pliego con copia de una declaración jurada por él suscrita el 26 de octubre de 2018, dando fe de la veracidad de sus alegaciones.

El 12 de abril de 2019, la parte apelada presentó su alegación responsiva. En esencia, negó las alegaciones de despido injustificado hechas en su contra, y sostuvo que la cesantía del apelante obedeció a razones legítimas debidamente contempladas en el ordenamiento jurídico. En específico, expuso que la compañía estaba experimentando un proceso de reorganización empresarial que redundó en el despido de parte de su plantilla laboral general. De este modo y tras reiterar que sus actuaciones estaban debidamente apoyadas en ley, la entidad solicitó al Tribunal de Primera Instancia la desestimación de la reclamación promovida en su contra.

Así las cosas, y luego de acontecidas múltiples incidencias, entre ellas, un proceso de descubrimiento de prueba entre las partes, el 11 de junio de 2021, la entidad apelada presentó una

*Solicitud de Sentencia Sumaria.* En el pliego, indicó que no existía controversia de hechos alguna en cuanto a que el puesto por el cual el apelante fue transferido a la empresa se había eliminado, hecho que validaba la determinación empresarial impugnada. A tenor con ello, sostuvo que las alegaciones expuestas en su contra sobre violación a derechos constitucionales y sobre despido injustificado eran improcedentes, toda vez que la cesantía en disputa no resultó de actuación ilegítima alguna a ella atribuible. A fin de sustentar su postura, la parte apelada afirmó que de la deposición del apelante surgía su admisión en cuanto a que, en efecto, las funciones inherentes al puesto por el cual se le transfirió fueron devueltas a Citi. Por igual, expresó que este también admitió que su puesto fue eliminado, que era el único empleado en su posición en Puerto Rico y que nunca fue reemplazado por otro empleado de la entidad.

En el ánimo de prevalecer en sus argumentos, la parte apelada destacó el hecho de la alegada violación a derechos constitucionales promovida por el apelante por razón de las expresiones que hizo en su reunión con los gerenciales, y sostuvo que la misma debía dirimirse bajo los términos de la Ley de Represalias, Ley 115-1991, 29 LPR sec. 194 *et seq.* Ahora bien, sobre ello afirmó que las declaraciones del apelante durante su deposición establecían que este nunca ofreció testimonio alguno que pudiera considerarse como una actividad protegida. Al abundar, expuso que la reunión en la que el apelante se expresó en torno a sus condiciones laborales y a su área de trabajo no fue una por él convocada, sino por los ejecutivos de la compañía para conocer sus funciones y la naturaleza del programa de servicios técnicos en disputa. Según sostuvo, dichas manifestaciones no estaban protegidas por los remedios atinentes a una acción sobre represalias y, a su vez, indicó que, el apelante tampoco cumplía con los criterios establecidos por la Ley 115-1991, *supra*, para prevalecer. En dicho

contexto, la entidad compareciente recalcó que este no demostró haber ofrecido un testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial, y que, por dicho motivo, fue *subsiguientemente* despedido. De este modo, la parte apelada solicitó al Tribunal de Primera Instancia que, en ausencia de controversia de hechos que ameritara la dilucidación ordinaria del asunto, dictara sentencia sumaria proveyendo para la desestimación de la acción.<sup>3</sup>

El 22 de julio de 2021, el apelante presentó escrito en *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial a Favor de la Parte Querellante*. En particular, reiteró las alegaciones que sobre despido injustificado expuso en su causa de acción. Igualmente, indicó que, contrario a lo aducido por la parte apelada, existía una genuina controversia sobre si, en efecto, la entidad atravesaba un proceso de reestructuración y/o reorganización empresarial que justificara la determinación de cesantearlo de su empleo. Sobre ello, el apelante afirmó que la parte apelada no presentó la evidencia necesaria ni los informes pertinentes para sustentar dicha afirmación, por lo que no podía, sino, resolverse que su despido obedeció a un “mero capricho del patrono [...] [y] a un acto de represalia.”<sup>4</sup>

En su pliego, el apelante también indicó que existía controversia sobre los términos de la transferencia de su empleo desde Citi a la entidad apelada, sus funciones como empleado de la parte apelada y sobre la verdadera causa por la cual fue cesanteadado. De este modo y reafirmandose en que su despido fue uno injustificado, así como en que nunca aconteció la reestructuración

---

<sup>3</sup> La parte apelada acompañó su solicitud de sentencia sumaria con la siguiente prueba documental: 1) copia de la deposición del apelante, con fecha del 18 de noviembre de 2020; 2) copia de la declaración jurada con la cual el aquí apelante acompañó su querrela y; 3) copia de la carta de despido del apelante, con fecha del 17 de octubre de 2016, expresando que la determinación obedecía a una reducción de la plantilla laboral.

<sup>4</sup> Véase; Anejo 63, *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial a Favor de la Parte Querellante*, pág. 410.

empresarial aducida, solicitó al Tribunal de Primera Instancia que denegara la moción de sentencia sumaria promovida por la parte apelada y que se proveyera a su favor.<sup>5</sup>

Habiendo entendido sobre los respectivos argumentos de los aquí comparecientes, el 11 de agosto de 2021, el Tribunal de Primera Instancia notificó la *Sentencia* aquí apelada. En virtud de la misma, declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Sentencia Sumaria* incoada por la parte apelada y denegó aquella propuesta por el apelante. En consecuencia, desestimó, con perjuicio, la querrela de epígrafe. En particular, la sala sentenciadora concluyó que, a tenor con la prueba sometida a su consideración, surgía que, en efecto, el puesto por el cual se produjo la transferencia del apelante a la compañía apelada, fue devuelto a Citi. Indicó que, a tenor con lo establecido, la entidad resolvió prescindir de los servicios de asistencia técnica remota del proyecto *Level 2 Support* dentro del cual se desempeñaba. Por igual, el foro primario dispuso que, de conformidad con la prueba, al apelante se le extendió la oportunidad de acogerse a un programa para continuar laborando en la compañía, que no aceptó. Así, el tribunal primario concluyó que, contrario a las alegaciones de la querrela de autos, el aquí apelante no estableció haber sido objeto de despido injustificado alguno.

Al continuar con su pronunciamiento, el Tribunal de Primera Instancia determinó que el apelante tampoco demostró la concurrencia de los criterios requeridos para prevalecer en una causa de acción sobre represalias al amparo de la Ley 115-1991, *supra*. En dicho contexto, el Juzgador expuso que las expresiones que el apelante hizo sobre sus condiciones de empleo a los gerenciales de la parte apelada se produjeron dentro de una reunión

---

<sup>5</sup> El apelante acompañó su pliego con la siguiente prueba documental: 1) copia de una declaración jurada por él suscrita el 22 de julio de 2021, dando fe de la veracidad de sus alegaciones; 2) copia de un contrato intitulado *Estipulación Confidencias y Relevó General* cursado por la parte apelada el 16 de noviembre de 2016. El apelante no suscribió el mismo.

convocada por la empresa para que sus funcionarios conocieran su labor, y no dentro de un proceso administrativo para discutir el referido asunto. Así, el tribunal de hechos determinó que el apelante no incurrió en una actividad protegida por la cual, subsiguientemente, fuera despedido. Sobre este último particular, la sala sentenciadora expresó que, aun tomando como ciertas las alegaciones que sobre represalias el apelante expuso, su despido aconteció a diez (10) meses de celebrada la reunión en controversia. De este modo, al amparo de ello, concluyó que nada establecía relación alguna entre lo que allí se discutió con la separación de su empleo.

Inconforme, el 20 de agosto de 2021, el apelante compareció ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo formula los siguientes planteamientos:

Erró el TPI al declarar con lugar la moción de sentencia sumaria de la apelada.

Erró el TPI al determinar que el despido del apelante no fue uno injustificado.

Erró el TPI al declarar sin lugar la Moción de Sentencia Sumaria Parcial del apelante en cuanto a que el despido del apelante fue injustificado.

Erró el TPI al abusar de su discreción y adjudicar la existencia de hechos que no están sostenidos con la evidencia presentada.

Erró el TPI al determinar que en el presente caso están ausente los elementos de una acción de represalias.

Luego de examinar el expediente que nos ocupa y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes de epígrafe.

## II

### A

La Regla 36.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, permite a una parte que solicite un remedio presentar una moción para que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de esta. Así, el tribunal podrá dictar

sentencia sumaria parcial para resolver cualquier controversia que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Camaleglo v. Dorado Wings, Inc.*, 118 DPR 20, 25 (1986).

Este mecanismo procesal es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018); *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018). De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020); *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000).

La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales y fomenta así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). Por tanto, la sentencia sumaria permite la pronta adjudicación de las controversias cuando una audiencia formal resulta en una dilación innecesaria de la tarea judicial. Así pues, esta solo debe ser utilizada en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda y falte solo disponer de las controversias de derecho existentes. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881 (1994).

Al evaluar la solicitud de sentencia sumaria, el tribunal debe cerciorarse de la total inexistencia de una genuina controversia de hechos. *Rodríguez García v. UCA*, supra; *Roig Com. Bank v. Rosario Cirino*, 126 DPR 613 (1990). Lo anterior responde a que todo litigante tiene derecho a un juicio en su fondo cuando existe la más

mínima duda sobre la certeza de los hechos materiales y esenciales de la reclamación que se atiende. *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154 (2005). Por ese motivo, previo a utilizar dicho mecanismo, el tribunal deberá analizar los documentos que acompañan la correspondiente solicitud junto con aquellos sometidos por la parte que se opone a la misma y los otros documentos que obren en el expediente del tribunal. Igualmente, el tribunal debe considerar un tribunal apelativo al ejercer su función revisora respecto a la evaluación de un dictamen del Tribunal de Primera Instancia emitido sumariamente. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015); *Vera v. Dr. Bravo*, supra.

En lo pertinente, el ordenamiento jurídico ha reconocido que, como norma, el uso del mecanismo procesal de sentencia sumaria para disponer de algún asunto es limitado cuando, entre otros, el mismo contiene elementos de carácter subjetivo, de intención o de propósitos mentales. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615 (2009). Sin embargo, aun cuando tales aspectos sean parte de la causa sometida a la consideración del juzgador de hechos, la doctrina valida la práctica de disponer de la misma por la vía sumaria cuando, de un examen de las particularidades del caso, surge que no existe controversia de los hechos materiales del mismo. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

## B

Por su parte, mediante la aprobación de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPR sec. 185 *et seq.*, el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero patronales para desalentar la práctica de cesantear a un empleado sin motivo legítimo alguno. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010). De este modo, el propósito fundamental del referido precepto

es hacer valer la política pública imperante en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios tendentes a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada. Exposición de Motivos, Ley. Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). Así, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de los empleados a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie *justa causa*. 29 LPRA sec. 185a; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

Cónsono con lo anterior, el ordenamiento jurídico vigente reconoce que el despido por justa causa es aquel que tiene su génesis en una razón vinculada a la marcha ordenada y al buen funcionamiento de la empresa de que trate. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001). En este contexto, resulta correcto afirmar que, si bien la Ley Núm. 80, *supra*, se perfila como una garantía de índole reparadora a interpretarse de manera liberal a favor del empleado, lo cierto es que, al reconocer los derechos y facultades del patrono, provee un mecanismo dual para equilibrar intereses en los que se funda toda relación laboral. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*. Así, aunque no de manera taxativa, el estatuto en cuestión enumera ciertas circunstancias que habrán de catalogarse como justa causa para remover a un empleado de su cargo. Las mismas distinguen entre aquellas imputables al obrero y otras que, aunque no le son atribuibles, suponen un despido prácticamente inevitable. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*. En lo aquí pertinente, constituye justa causa para la cesantía de un empleado, entre otras, la siguiente instancia:

[...]

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

29 LPRA sec. 185b(e).

En torno al anterior escenario, la doctrina interpretativa vigente dispone como sigue:

Es claro que el Art. 2(e) de la Ley 80, *supra*, permite despedir empleados sin tener que pagar la compensación fijada por ese estatuto si esta decisión se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere. Un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar sus ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*.

*SLG Zapata- Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 426.

En toda acción por despido al amparo de la Ley. Núm. 80, *supra*, el promovente está llamado a establecer que: 1) existe una relación de empleo con el patrono promovido; 2) que trabajaba a cambio de una remuneración económica; 3) que laboraba por tiempo indeterminado y; 4) que fue despedido sin que hubiese mediado justa causa. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*. Una vez propuestas tales alegaciones, la carga probatoria en el curso normal de los trámites ordinarios se invierte y el patrono es quien viene obligado a probar, en su alegación responsiva y mediante preponderancia de la prueba, los hechos que dieron base a su acción y que justificaron el despido de que trate. 29 LPRA 185k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*. Trabada la controversia, corresponde al tribunal adjudicador determinar si, conforme a las alegaciones del empleador y a las particularidades del caso, la remoción en disputa fue justificada, aun cuando la causa por la cual se produjo la misma, no surja de lo expresamente establecido en el precepto aplicable.

## C

Finalmente, la Ley de Represalias, Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194 *et seq*, se perfila como un estatuto de índole reparador, cuyo principal propósito es proveer protección a los empleados, tanto de las instrumentalidades gubernamentales como del sector privado, frente a determinadas actuaciones ilegítimas por parte de sus patronos. *Vázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656 (2017); *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011); Exposición de Motivos, Ley 115-1991, *supra*. Específicamente, el antedicho precepto prohíbe al patrono despedir, amenazar o discriminar a un empleado, en ocasión a que éste ofrezca, o intente ofrecer, cualquier testimonio, información o expresión, ya sea verbal o escrita, ante un foro administrativo, legislativo o judicial de Puerto Rico. 29 LPRA 194 a; *Vázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*; *Cordero Jiménez v. UPR*, *supra*. Siendo así, y salvo se trate de expresiones difamatorias o constitutivas de un secreto de negocio, toda conducta patronal de represalia en contra de sus empleados y fundamentada en un acto protegido por ley, no es avalada por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, para que un reclamo al amparo del estatuto en cuestión sea eficaz en derecho, la parte promovente está obligada a demostrar su causa de acción cumpliendo con una de dos cargas probatorias reconocidas en el ordenamiento jurídico, a saber, la directa o la indirecta. En la directa, el empleado afectado deberá probar su caso mediante *evidencia directa o circunstancial*, con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido. En la indirecta, el empleado deberá probar un caso *prima facie* de represalia, mediante evidencia que demuestre: 1) que participó en una actividad protegida por la ley y; 2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o discriminado por su patrono. 29 LPRA sec. 194a (c); *Vázquez Ortiz v. Mun. de*

*Humacao*, supra; *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431 (2012); supra; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 341 (2009). En este contexto, la *proximidad temporal* entre la acción adversa sufrida por el empleado y el ejercicio de la actividad protegida en la que incurrió bastará para cumplir con el *onus probandi* de un caso *prima facie* al amparo del precepto legal aquí en discusión. *Rivera Menéndez v. Action Services*, supra; *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra; *Marín v. Fastening*, 142 DPR 499 (1997). Una vez lo anterior, compete al patrono alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria en la que apoya la legalidad del despido. De cumplir con ello el patrono, entonces el empleado deberá demostrar que la razón alegada por este era un mero pretexto para el despido. 29 LPRa sec. 194a(c).

### III

En la presente causa, el apelante plantea que erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar sentencia sumaria en su contra y, en consecuencia, al desestimar, con perjuicio, la querrela de epígrafe. En esencia, impugna la determinación por la cual la sala primaria resolvió que su despido no fue uno de carácter injustificado, ello a tenor con la letra de la Ley Núm. 80, supra, sino, producto de una reorganización empresarial de la entidad compareciente. Al respecto, alega que la parte apelada no presentó evidencia de la reestructuración aducida. De igual forma, el apelante aduce que el foro sentenciador incidió al intimar que las expresiones que efectuó a los gerenciales de la compañía aquí apelada no constituían una actividad protegida a tenor con la Ley 115-1991, supra. Habiendo examinado los referidos señalamientos a la luz de los hechos establecidos y la norma aplicable, resolvemos confirmar la sentencia apelada.

Un examen del expediente que atendemos mueve nuestro criterio a concluir que el pronunciamiento apelado en el presente

recurso es uno conforme a derecho y a la prueba. De los documentos que nos ocupan, no surge controversia alguna de hechos medulares que amerite dirimir el asunto en disputa mediante el cauce ordinario de adjudicación. Tras ejercer nuestras funciones revisoras, coincidimos con que, en el presente caso, concurren las condiciones procesales propias a la eficacia del mecanismo adjudicativo empleado por la sala sentenciadora. Por igual, intimamos que, en la disposición de la controversia de epígrafe, se aplicó de manera correcta la norma jurídica pertinente a la materia en disputa.

Tal cual lo resuelto, la parte aquí apelada estableció la legitimidad del despido del apelante. De los documentos de autos surge que, en efecto, la plaza que ocupaba dentro de la compañía se eliminó, toda vez la determinación empresarial de prescindir de los servicios del programa dentro del cual se desempeñaba. En dicho contexto, se estableció que, en efecto la entidad compareciente se encontraba en un proceso de reorganización dentro del cual resolvió no ofrecer más los servicios de tecnología que el aquí apelante ejecutaba. De igual forma, de la evidencia aquí examinada expresamente surge que este era el único en el puesto en disputa en Puerto Rico, y que, al momento de su cesantía, no fue sustituido por empleado alguno de la entidad compareciente. Las antedichas afirmaciones encuentran especial apoyo en las admisiones que al respecto hizo el apelante, conforme surge de la copia de su deposición. De hecho, de sus expresiones también se desprende que este conocía que los servicios que ejercía serían devueltos a su anterior patrono, toda vez que, a nivel nacional, puestos como el de su naturaleza, habían sido eliminados. Por tanto, ninguna controversia relacionada a la inexistencia de su plaza y a la reorganización de la empresa como fundamento para su despido, concurre en el caso de autos.

Si bien el ordenamiento jurídico penaliza la determinación patronal de despedir a un empleado sin justa causa a tal fin, también contempla ciertas instancias que imprimen legitimidad a un despido. Los cambios tecnológicos o de reorganización, tal cual expresamente se contempla en el Artículo 2(e) de la Ley Núm. 80, *supra*, se entienden como justa causa suficiente para validar el quehacer de un patrono al cesantear a sus empleados. Ello así, toda vez el reconocimiento a la autoridad patronal *bona fide* de modificar el curso de los negocios de su empresa para optimizar los mismos. En el presente caso, se estableció que la eliminación de la plaza que ocupó el apelante en la entidad apelada se debió a la determinación empresarial de reestructurar el ofrecimiento de sus servicios. Así, ante la inexistencia de prueba en contrario que efectivamente acredite la arbitrariedad aducida por el apelante, así como, también, dado el incumplimiento de la carga probatoria requerida para prevalecer en acciones al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, ninguna transgresión a sus términos podemos resolver.

Por su parte, sobre la causa de acción por represalias que nos concierne, también diferimos del raciocinio del apelante. Es su contención que su despido de la compañía aquí compareciente obedeció a las expresiones que sobre sus condiciones laborales y su área de trabajo designada en la entidad, efectuó a los gerenciales de la empresa. Sin embargo, tal cual se dispuso, su pretensión carece de apoyo legal y fáctico. En primer lugar, las manifestaciones en disputa no se hicieron ante un foro administrativo, legislativo ni judicial, tal cual exigen las disposiciones de la Ley 115-1991, *supra*. De acuerdo con la prueba y con las expresas admisiones del aquí apelante, la reunión en la que alertó sobre las condiciones laborales en las que alegadamente se desempeñaba, no fue convocada por este ni constituyó proceso formal alguno para dirimir dicha cuestión. Así pues, ciertamente, no incurrió en actividad protegida alguna que

exigiera penalizar la acción tomada en su contra, más aún cuando sus expresiones no nos parecen suficientes para calificarse como tal. De este modo, únicamente cabe concluir que los criterios de una acción sobre represalias a la luz de la Ley 115-1991, *supra*, están totalmente ausentes en el caso de autos. Ahora bien, destacamos que, conforme expresamente admitió el apelante en su deposición, las condiciones de trabajo cuya idoneidad objetó ante los gerenciales de la parte apelada, fueron establecidas por su anterior patrono, Citi, y no por la entidad que ante nos comparece. Ello, en efecto contrasta con las alegaciones de su querrela y derrota las imputaciones que, al respecto, pretendió atribuir a la parte apelada.

En mérito de todo lo anterior, concluimos que las determinaciones emitidas por el tribunal primario en la sentencia sumaria apelada están sostenidas por la prueba. Los documentos aquí examinados no establecen controversia de hechos alguna que mueva nuestro criterio a ordenar la dilucidación ordinaria de la controversia de autos. Por el contrario, los mismos nos llevan a afirmar que la determinación impugnada es una cónsona con el derecho aplicable a los hechos acontecidos. Así pues, sostenemos lo resuelto en toda su extensión.

#### IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia apelada.

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

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