

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

JESÚS GONZÁLEZ
OCASIO

Apelante

v.

TRAFON GROUP, INC.;
A, B Y C COMPAÑÍAS
DE SEGUROS;
CORPORACIONES D, E
Y F

Apelado

KLAN202100484

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San Juan

Caso Núm.:
SJ2019CV02390

Sobre:
Ley Sumaria de
Reclamaciones (Ley 2
del 17 de octubre de
1961, según
enmendada)
Despido Injustificado
(Ley 80 de 30 de mayo
de 1976, según
enmendada)

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Rivera Marchand, la Jueza Mateu Meléndez y la Jueza Santiago Calderón¹

Santiago Calderón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2022.

Comparece el Sr. Jesús González Ocasio, (el señor González o el apelante) y solicita que revoquemos la *Sentencia*² dictada y notificada el 18 de junio de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (el TPI). Mediante esta, el TPI declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Trafon Group (Trafon o patrono), la cual desestimó la *Demanda* con perjuicio debido a que medió justa causa para el despido del señor González.

Por las razones que exponremos a continuación, resolvemos **confirmar** la sentencia apelada.

¹ Mediante la Orden Administrativa OATA-2022-106 de 11 de mayo de 2022, la composición del panel fue modificada, como resultado de lo cual la Jueza Santiago Calderón se incorporó al mismo.

² Véase Apéndice 6 del Recurso de Apelación.

I.

El 8 de marzo de 2019, el señor González presentó *la Querella* bajo el procedimiento sumario que dispone la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961³, en la que alegó que su despido fue sin justa causa y solicitó la compensación de \$239,294.27 por concepto de indemnización por despido injustificado que provee la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada⁴ (Ley 80). El 15 de abril de 2019, Trafon *Contestó la Querella*⁵; adujo que, el despido del señor González se realizó por justa causa y se basó en la implementación de un plan de reestructuración bona fide, a tono con el Art. 2 de la Ley 80⁶, entre otras causales.

El 27 de enero de 2020, Trafon presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria*⁷ e incluyó 14 anejos.

En síntesis, indicó que basa la acción de despedir al señor González en el Artículo 2 de la Ley 80⁸, a saber:

- (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.
[...]
- (e) 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.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

³ 32 LPRC secc. 3127.

⁴ 29 LPRC secc. 185 a y siguientes.

⁵ Véase Apéndice 2 del Recurso de Apelación.

⁶ 29 LPRC sec. 185 b (e), (f).

⁷ Véase Apéndice 3 de la Apelación, a las páginas 9-30, 33, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50-54, 55-103, 104-256 y Apéndice I y II de la Oposición a Apelación, páginas 1-96.

⁸ 29 LPRC sec. 185b.

Trafon alegó que la merma consistente de ingresos durante los años 2016 hasta 2018 y la dificultad financiera, provocó la implementación del plan estratégico⁹, el cual requería de ejecución de ajustes, para así estabilizar y mantener las operaciones del negocio. Estos ajustes incluyeron una reorganización en los términos de la empleomanía, cesantar a un grupo de empleados y cambiar la forma y manera de realizar las ventas y distribución en las Islas Vírgenes, eliminando la clasificación o puesto de *Key Account Virgin Islands*, que ostentaba el señor González. Por otro lado, alegó que el señor González incurrió en un patrón de conducta ineficiente y deficiente.

Posteriormente, el 15 de julio de 2020, el señor González sometió ante la consideración del foro *a quo* *Moción en Oposición a que se dicte Sentencia Sumaria y en solicitud de Juicio en su Fondo*¹⁰. En esencia, adujo que la actuación del patrono fue irrazonable, contraria a la Ley 80, y expresó que existía múltiples hechos en controversia.

El 18 de junio de 2021, el TPI dictó y notificó la *Sentencia*¹¹. El foro primario determinó que los siguientes hechos no estaban en controversia:

1. Trafon Group es una empresa que se dedica a la importación y exportación de alimentos, servicios, además de soluciones de logística la cual cuenta con varias unidades de negocios. Una de esas divisiones de negocios lo es *Packers Food Service*, anteriormente Provisiones Legrand, que se dedica a la venta de alimentos a principales segmentos institucionales, restaurantes, cafeterías, panaderías, hospitales, establecimientos de comida rápida cadenas de comida y hoteles, entre otros.
2. *Packers Retail* supe a clientes de cadenas de supermercado, vendedores al por mayor, farmacias y tiendas. Los tres principales segmentos de esta división de *Retail* son: (i) *Commodities* (venta de carnes, cerdo y carnes de aves); (ii) *Branded* (distribución de productos

⁹ Véase Declaración Jurada de Juan Enrique Rodriguez Nazario, Plan estratégico 2019-2021 editado Apéndice 1 de la Oposición a Apelación.

¹⁰ Véase Apéndice 4 de la Apelación a la página 320, la *Moción en Oposición a que se dicte Sentencia Sumaria y en solicitud de Juicio en su Fondo* y su anejo a la página 381.

¹¹ Véase Apéndice 6 de la Apelación.

- de marcas de los que tenemos derechos de distribución como, por ejemplo: Chobani, Canto del Gallo y Harvest Greek, entre otros; (iii) *Produce* (venta de frutas y vegetales frescos).
3. La división de *Packers Food Service* se dedica a la venta y servicios de productos a restaurantes, hospitales, cafeterías y panaderías, entre otros.
 4. El querellante declaró durante su deposición que comenzó a trabajar en *Packers Provision* el 6 de julio de 1988 como *Merchandiser*.
 5. En el año 2009, Trafon adquiere las operaciones de *Provisiones Legrand* y le hace una oferta de empleo al querellante el 22 de junio de 2009 como *Key Account Virgin Islands* en la división de *Food Service* con comisiones por venta basado en el día de cobro y el margen bruto, *car allowance*, aportación al plan médico y el bono anual establecido por ley. Dicho puesto era el único en la empresa con la referida clasificación ocupacional.
 6. Entre los deberes y funciones del puesto de *Key Account de Islas Vírgenes de Food Service* que ocupaba el querellante estaban los de: atender y suplir las cuentas claves existentes, obtener órdenes y establecer cuentas de clientes nuevos; recomendar resultados obtenidos, inventarios y proyectos; actualizar la lista de precios de sus clientes; revisar semanalmente los niveles de inventario de productos; revisar los *backorders* diariamente buscando soluciones para las necesidades del cliente, visitar semanalmente a los clientes; y comunicación interna adecuado entre departamentos, entre otros.
 7. El querellante tenía conocimiento de las políticas y normas de la empresa y recibió copia del Manual de Empleados.
 8. De acuerdo con los Estados Financieros Auditados de Trafon Group, la empresa tuvo pérdidas millonarias en cada uno de los años entre 2015 y 2018.
 9. Durante el año 2018, la querellada implementó un Plan Estratégico para reducir costos, aumentar las ventas y expandir su base de clientes. Entre las medidas que diseñaron fue la de reorganizar y reestructurar todos los departamentos de la empresa para obtener un ahorro de aproximadamente \$2.6 millones. Alineado con dicha estrategia, decidieron reestructurar la división de *Food Service* para lograr la eficiencia dada las condiciones del mercado.
 10. Las ventas en las Islas Vírgenes disminuyeron significativamente y no era rentable para la compañía continuar con su actual modelo de operación, por lo que se tomó la determinación de eliminar el puesto de venta para dicho mercado.
 11. La primera parte de la reorganización de empleados comenzó en el mes de septiembre de 2018 en donde 10 empleados fueron cesanteados. La segunda parte de la misma fue en el mes de octubre de 2018, en donde cesantearon a 19 empleados, entre ellos al querellante. La tercera parte de la reorganización se llevó a cabo en marzo de 2019 en donde cesantearon a 10 empleados.
 12. En octubre de 2018, la empresa decidió dejar de dar el servicio y hacer negocios directamente en las Islas Vírgenes por lo que se eliminó el puesto de *Key Account Virgin Islands de Food Service*, y consecuentemente, se despidió al querellante. Trafon Group tomó la determinación de hacer *outsourcing* para sus ventas a las Islas Vírgenes mediante la compañía JAL Trading.

13. El plan de reestructuración del patrono contemplaba la eliminación de los puestos en las Islas Vírgenes y el *outsourcing* de dichas ventas.
14. El querellante fue despedido de su empleo el 26 de octubre de 2018 como resultado de una reestructuración realizada en la compañía con 18 empleados más de distintas divisiones de la empresa.

Así las cosas, el TPI determinó que el señor González no contravino la prueba presentada por el patrono, a saber: la situación económica crítica que atravesaba Trafon, tampoco refutó el plan estratégico para implementar las medidas de reducción de gastos, aumento de base de clientes, consolidación y eliminación de puestos para lograr mayor eficiencia en sus departamentos, especialmente, en el de ventas, ni impugnó los mecanismos trazados en el plan estratégico, despido de varios empleados, como el *outsourcing* de algunas de las operaciones del negocio. Conforme a lo anterior, el TPI declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria*¹² de Trafon y desestimó la Demanda con perjuicio.

Inconforme, el 21 de junio de 2021, el señor González presentó el recurso de *Apelación* que nos ocupa. En dicho recurso, le imputó al TPI el siguiente señalamiento de error:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL APLICAR ERRÓNEAMENTE Y/O ARBITRARIAMENTE LOS POSTULADOS DE LA REGLA 36 DE PROCEDIMIENTO CIVIL Y EL DERECHO LABORAL VIGENTE AL ADOPTAR COMO HECHOS INCONTROVERTIDOS EN SU SENTENCIA ÚNICAMENTE LAS ALEGACIONES DE LA PARTE QUERELLADA, A PESAR DE HABER SIDO CONTROVERTIDAS DEBIDA Y OPORTUNAMENTE POR EL QUERELLANTE.

Tras exponer el marco fáctico del presente caso, procedemos a enmarcar la controversia en el derecho aplicable.

II.

-A-

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado en varias ocasiones que la sentencia sumaria es un remedio extraordinario y discrecional que sólo se debe conceder cuando no existe una controversia genuina de hechos materiales y lo que resta es aplicar

¹² *Íd.* Sentencia, páginas. 397, 416 de la Apelación.

el derecho¹³. En términos generales, al dictar sentencia sumaria, el tribunal deberá hacer lo siguiente:

(1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los que se incluyen con la moción en oposición, así como aquellos que obren en el expediente del tribunal;

(2) determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material y esencial, o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos¹⁴.

Analizados estos criterios, el tribunal no dictará sentencia sumaria cuando existan hechos materiales y esenciales controvertidos; cuando haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; cuando surja de los propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o cuando como cuestión de derecho, no procede¹⁵. La sentencia sumaria se puede dictar a favor o en contra de la parte que la solicita, según proceda en Derecho¹⁶.

Por tratarse de un remedio discrecional, el uso del mecanismo de sentencia sumaria tiene que ser medido y solo procederá cuando el tribunal quede claramente convencido de que tiene ante sí documentos no controvertidos¹⁷. Es importante mencionar que, este Tribunal utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una moción de sentencia sumaria¹⁸.

Los criterios que este foro intermedio debe tener presentes al atender la revisión de una sentencia sumaria son los siguientes:

- 1) examinar *de novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario;
- 2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, *supra*;

¹³ *Maldonado v. Cruz*, 161 DPR 1, 39, (2004).

¹⁴ *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004).

¹⁵ *Íd.*, páginas. 333-334.

¹⁶ *Maldonado v. Cruz*, *supra*.

¹⁷ *Íd.*, página. 334.

¹⁸ *Íd.*

- 3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos;
- 4) y de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia¹⁹.

-B-

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80), fue establecida por la Asamblea Legislativa como parte del interés apremiante del Estado para regular las relaciones obrero-patronales y evitar prácticas injustas del trabajo²⁰. El Art. 1 establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional. 29 LPRA sec. 185a.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen justa causa para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado, así como, circunstancias de índole empresarial. Dicha enumeración no es taxativa, sino que provee ejemplos “sobre el tipo de conducta que constituye la razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa”²¹. El referido precepto legal dispone que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

¹⁹ *Roldan Flores v. M Cuebas*, 199 DPR 664, 679 (2018).

²⁰ La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80, *supra*. No obstante, la Ley Núm. 4-2017 dispone en su Art. 1.2 que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de [e]sta.”

²¹ *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

- (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 escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
- (e) 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.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

La Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos²² le permite al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos aprobar una *Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*²³. La Guía recoge la normativa jurisprudencial interpretativa de la Ley Núm. 80. Entre estos principios que establece la Guía y pertinentes a la controversia presentada ante este foro se encuentran la discusión sobre el tema, *sobre aquel despido que se realiza para aumentar la productividad o competitividad del negocio, debemos señalar que esta disposición no puede ser interpretada de manera divorciada a la norma principal que es: ningún despido se puede realizar por motivos legalmente prohibidos o por el mero capricho del patrono. En ese sentido, somos de la opinión que, para evitar el uso de pretextos para justificar despidos que verdaderamente son caprichosos, un patrono que*

²² 3 LPRA sec. 305.

²³ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, página 1 (1era ed. 2019).

despida a empleados so color de hacer más competitivo a su negocio deberá presentar algún plan o estudio interno del negocio que demuestre el beneficio de no contar con la plantilla de empleados cesanteada. No presentar un estudio económico interno para proveer los pasos que mantendrán la productividad y competitividad del negocio, harán en extremo difícil demostrar que el verdadero motivo patronal para el despido es la viabilidad del negocio y no el capricho del patrono. Lo anterior no significa que un negocio tiene que estar operando con pérdidas económicas o que el plan o estudio interno requiera un grado específico de complejidad. Meramente se trata de alguna prueba que coloque al juzgador en posición de concluir que el despido no fue caprichoso. Claro está, la evidencia, que en su momento se presente, podrá contener las salvaguardas necesarias para proteger cualquier secreto comercial o de negocio, así como cualquier otro privilegio evidenciario aplicable. Adviértase, que el patrono tiene el deber de poner al tribunal en posición de aquilatar, con evidencia, la razón del despido²⁴. [Énfasis nuestro].

En fin, lo que constituye justa causa para el despido queda limitado por la razonabilidad de la discreción patronal en el manejo de su negocio, siempre y cuando una ley no prohíba expresamente el curso de acción que se proponga el patrono²⁵.

III.

Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que el tribunal apelativo, como foro revisor, utilizará los mismos criterios que el foro primario al determinar si procede una solicitud de sentencia sumaria. Sin embargo, el foro revisor solo considerará aquellos documentos presentados ante el foro primario, determinará si existe

²⁴ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra*, Sección 9.2: *El concepto de la justa causa, definición del despido*, en la página. 130.

²⁵ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra*, Sección 9.2 en la página 127.

o no una controversia de hechos esenciales y si se aplicó el Derecho correctamente²⁶.

En el recurso ante nuestra consideración, discutiremos primeramente si las partes y el foro *a quo* cumplieron con los criterios de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia. Posteriormente, discutiremos el error señalado por la parte apelante.

Como indicamos, el mecanismo de sentencia sumaria es uno discrecional en el cual el tribunal, una vez determina que no existe una controversia genuina de hechos que tenga que ser dirimida en vista evidenciaria y que lo único que falta es aplicar el derecho, procederá entonces a dictar la sentencia solicitada. Por otro lado, la Regla 36.4 de las de Procedimiento Civil dispone que, de denegarse la moción, será obligatorio que el tribunal determine los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia.

Por lo anterior, y antes de comenzar nuestro análisis, es importante determinar si, tanto la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, así como, la *Moción en Oposición a que dicte Sentencia Sumaria y en Solicitud de Juicio en su Fondo*, cumplieron con las formalidades impuestas en el ordenamiento civil procesal.

Esto es, como cuestión de umbral, debemos determinar si la Sentencia emitida por el foro *a quo* estableció correctamente que no existían hechos en controversia que impidieran dictar sentencia sumaria desestimatoria. Así pues, se debe cumplir con el análisis establecido por nuestro Tribunal Supremo en el caso *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*.

²⁶ *Reyes Sánchez v Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013).

Este Tribunal está en la misma posición que el TPI al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. Del análisis realizado, surge que la parte apelante presentó la *Moción en Oposición a que se dicte Sentencia Sumaria y en Solicitud de Juicio en su Fondo* e incluyó como prueba lo siguiente:

1. El Registro emitido por el Departamento de Estado sobre la información de JAL Trading, Inc, compañía contratada por Trafon para realizar el *outsourcing*.

Por su parte, Trafon presentó *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* e incluyó los siguientes documentos:

- Declaración Jurada de la Sra. Andrea G. Delgado Zapata, directora de Recursos Humanos de Trafon Group,
- Oferta de Reclutamiento,
- Descripción del Puesto Key Account Food Service,
- W-2 del señor González para los años 2015 al 2018,
- Acuse de Recibo de Manual de Empleados con fecha del 10/05/2009,
- Cartas de terminación de empleo,
- Listado de los 19 empleados despedidos el 26 de octubre de 2018,
- Evaluaciones del Querellante,
- Amonestaciones del Querellante,
- Transcripción de la Deposition del señor González del 30 de septiembre de 2019,
- Declaración Jurada de Juan Enrique Rodríguez Nazario,
- Plan estratégico 2019-2021 editado,
- Declaración Jurada de CPA Fernando Luis Carbonell Torres,
- Estados Financieros Auditados de Trafon para los años 2015, 2016, 2017, 2018.

En cumplimiento con nuestra función revisora, procedimos a examinar los documentos enunciados en el párrafo que antecede, así como, la totalidad del expediente ante nos. Según surge de la

Sentencia²⁷, el TPI determinó 14 como los hechos no controvertidos, los cuales acogemos.

Al examinar minuciosamente el expediente, surge que la *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Trafon cumplió con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil²⁸. No obstante, la *Moción en Oposición a que dicte Sentencia Sumaria y en Solicitud de Juicio en su Fondo*, presentada por la parte apelante, no cumplió con las exigencias procesales. Como ha resuelto nuestro Tribunal Supremo, [...] *la parte que se opone debe proveer evidencia sustancial de los hechos materiales que están en disputa*. Moore, *supra*, Sec. 56.11[6][b], pág. 56-145²⁹. No cabe duda de que la parte apelante descansó en meras alegaciones³⁰ y no aportó prueba que rebatiera la evidencia que presentó el patrono.

Por otro lado, “*de novo*” y el análisis realizado, conforme a lo dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa, encontramos que no existen hechos materiales en controversia Veamos. El TPI correctamente, declaró Ha Lugar la *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Trafon. En consecuencia, determinó correctamente que, la acción tomada por Trafon no fue una caprichosa ni arbitraria, todo lo contrario, fue una justificada bajo los preceptos de la legislación laboral.

Referente al único error señalado por el apelante, nos percatamos que el mismo tiene dos alegaciones jurídicas, la primera

²⁷ Véase Apéndice 6 de la Apelación, a la página 401-403 sobre hechos no controvertidos.

²⁸ Aun cuando la Oposición de la Sentencia Sumaria no fue conforme a lo exigido por las Reglas de Procedimiento Civil. Es necesario puntualizar que es el análisis de la existencia o no de controversias esenciales y pertinentes lo que determina si procede dictar sentencia sumaria y no el que la parte contraria no haya presentado su oposición a la solicitud. Es decir, el defecto de una oposición a la moción de sentencia sumaria no equivale a la concesión automática del remedio solicitado. Ello debido a que la concesión de la sentencia sumaria tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum de P. R., Inc.*, 190 DPR 511, 525 (2014).

²⁹ Ramos Pérez v Univisión, 178 DPR 200, 215 (2010), citando *Moore's Federal Practice 3d* Sec. 56.11[6][b], páginas. 56-145 (2008).

³⁰ *Íd.*

gira en torno a si el TPI aplicó errónea y arbitrariamente los postulados de la Regla 36 de Procedimiento Civil. **Este error alegado no ocurrió.** Habiendo revisado *de novo* el expediente, las determinaciones de hechos, las respectivas mociones y la Sentencia, no albergamos duda de que el TPI cumplió cabalmente con la norma jurídica y la aplicación correcta de la Regla 36 de las de Procedimiento Civil³¹.

En cuanto a la otra alegación jurídica, señalada en el único error, este se refiere a que, el foro *a quo* aplicó incorrectamente el derecho laboral vigente, al adoptar como hechos incontrovertidos en la sentencia únicamente las alegaciones de la querrela, a pesar de haber sido controvertidos oportunamente. Sobre este alegado error, quedó meridianamente claro que el TPI realizó una evaluación escrupulosa de la prueba presentada por las partes y analizó si el patrono rebatió con prueba, la presunción de que todo despido se presume injustificado.

Tras examinar la *Sentencia*, esta revela que el foro *a quo* aplicó correctamente la normativa laboral³². Nuestra Alta Curia ha dictaminado que: Las circunstancias que constituyen “justa causa” aparecen detalladas en el Art. 2 de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185b)³³.

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 las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de

³¹ 32 LPRA Ap. V.

³² SLG *Zapta-Rivera v J. F. Montalvo*189 DPR 415, 424, 425 (2013).

³³ *Íd.*

competitividad, siempre que responda a una restructuración *bona fide*³⁴. De manera similar, mediante el Art. 2(f) de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185b(f)), la situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral. Sin embargo, 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.

En el caso de autos, Trafon presentó evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda³⁵. En cambio, la parte apelante descansó en meras alegaciones sin presentar prueba para refutar lo argumentado por Trafon.

En consecuencia, determinamos que el **error no fue cometido**. En fin, la sentencia apelada es correcta en derecho.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia apelada.

Notifiquese inmediatamente.

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

³⁴ *Íd.*

³⁵ *Íd.*, 427.