

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

OLGA MERDED RIVERA

Querellante Apelada

v.

ÉGIDA DEL POLICÍA ZONA
SUR, LP, ASEGURADORA X,
ASESORES DE SEGURIDAD
Y VIGILANCIA, INC.,
ASEGURADORA Y

Querellados Apelantes

KLAN202100896

Apelación procedente
del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Ponce

Civil Núm.:
PO2019CV01737

Sobre:
Despido Injustificado
Ley #100, ADEA y
Art. 1802 del Código
Civil (Daños y
Perjuicios)

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Ramos Torres y el Juez Candelaria Rosa.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de marzo de 2022.

La apelante, Égida del Policía Zona Sur, LP. (Égida o apelante) solicita la revocación de una *Sentencia* mediante la cual el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce, declaró con lugar la querrela sobre despido injustificado presentada en su contra por la apelada, Olga Merced Rivera (Merced Rivera o apelada). Se adelanta la confirmación del dictamen apelado.

En su querrela, Merced Rivera sostuvo que trabajó por 12 años como guardia de seguridad en la Égida, hasta el 14 de diciembre de 2017, cuando fue despedida de su empleo de forma injustificada a la edad de 74 años. La apelada planteó que, al día siguiente del despido, Asesores de Seguridad y Vigilancia, Inc. (Asesores), la llamó para que trabajara como guardia de acceso en la Égida de forma temporera y le

indicó que la iban a entrevistar para el puesto de guardia de acceso. No obstante, alegó que, cuando fue a la Égida a trabajar, la Sra. Santiago de Asesores le ordenó que le diera un entrenamiento de seguridad en las facilidades de la Égida, a un joven que se encontraba en el lugar y le indicaron que el proceso de reclutamiento había culminado, sin entrevistarla. Finalmente, sostuvo que su puesto de guardia de acceso se lo dieron al Sr. Félix Irizarry, el cual es mucho menor que ella y con menos antigüedad trabajando en la Égida.

La Égida contestó la querrela y alegó que contrató varias compañías de seguridad privadas, las cuales decidieron reclutar a Merced Rivera y mantenerla en ese puesto de trabajo. Esto, con excepción del período del 1 de abril de 2015 hasta el 14 de diciembre de 2017, durante el cual decidió cancelar el servicio de seguridad a la compañía privada y se contrató a varios empleados como oficiales de acceso, incluida la apelada. Alegó afirmativamente que Merced Rivera fue su empleada por un período de 20 meses y que su despido se debió a razones puramente administrativas y operacionales, por las cuales decidió eliminar el puesto de control de acceso y contratar nuevamente a una compañía privada para que prestara los servicios de seguridad. Asesores, por su parte, contestó la querrela y negó las alegaciones en su contra.

Una vez celebrado el juicio en su fondo, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Sentencia* apelada. En esta, el foro primario encontró probado que, a la fecha del despido de Merced Rivera, el 16 de diciembre de 2017, esta era empleada de la Égida y ocupaba el puesto de oficial de acceso. En ese puesto comenzó a trabajar el 30 de octubre de 2005, realizó siempre las mismas funciones, en el mismo lugar y

bajo la misma supervisora, hasta la fecha de su despido. Todo lo anterior, independientemente de las distintas compañías que en ese período administraron el acceso a la Égida.

Por otro lado, la *Sentencia* estableció que la Égida no logró rebatir la presunción de que fue el patrono sucesor de Merced Rivera y que no contrajo la obligación laboral de responder en caso de un despido injustificado. La apelante tampoco logró probar que la eliminación de la plaza que ocupaba la apelada fue el resultado de la implementación de un plan de reorganización *bona fide* y que el despido en cuestión buscaba optimizar los recursos de la empresa e incrementar sus ganancias. Al no haberse presentado prueba de la utilidad de la mencionada reorganización y la manera en que el despido de la apelada contribuyó a optimizar los recursos o aumentar las ganancias de la empresa, el foro concluyó que el despido fue injustificado. De modo similar, la apelada activó la presunción de discriminación por razón de edad en su contra por parte de Asesores en el proceso de reclutamiento, la cual esta última no logró rebatir. Por tales fundamentos, el foro primario declaró con lugar la querrela presentada por la apelada.¹

En desacuerdo, la Égida compareció ante este Tribunal de Apelaciones y planteó, como único error, que el foro primario se equivocó al interpretar la totalidad de la prueba presentada a favor de la parte apelada. Contando con el beneficio de la transcripción de la

¹ En consecuencia, el Tribunal de Primera Instancia ordenó a la Égida el pago de \$6,756.57 por concepto de mesada y \$1,600.00 por concepto de honorarios de abogado. Además, ordenó a Asesores satisfacer el pago de \$25,000.00, más la penalidad de \$25,000.00, y la suma de \$7,000.00 por concepto de honorarios de abogado.

prueba oral, así como con la comparecencia de Merced Rivera, resolvemos.

El Art. 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185b, establece una lista, no taxativa, de las circunstancias que constituyen justa causa para el despido de un empleado. En atención a ello, se considera como un despido justificado el que se produce debido a una reorganización, así como los que se hacen necesarios por una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias que prevalecen al ocurrir el despido. *Id.*; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015). No obstante, para poder justificar el despido bajo esas modalidades, el patrono debe presentar prueba que acredite el plan de reorganización implantado y su utilidad, así como de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

Asimismo, la doctrina del patrono sucesor apunta a responsabilizar al nuevo patrono por las obligaciones laborales o los actos ilegales del patrono anterior. *Roldán Flores v. M. Cuevas*, 199 DPR 664 (2018). Los criterios que se utilizaran para determinar la aplicabilidad de la doctrina de patrono sucesor incluyen la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios, la utilización de la misma planta para las operaciones, el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera y la conservación del mismo personal de supervisión, entre otros. *Id.*; *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, 98 DPR 314 (1970).

Finalmente, no se debe perder de vista que los foros apelativos otorgan gran deferencia a las determinaciones de hechos, la apreciación

de la prueba testifical y las adjudicaciones de credibilidad que hacen los tribunales de primera instancia. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013). Ello responde a que es el foro primario quien ve y escucha a los testigos y, por tanto, está en mejor posición para evaluar y aquilatar la prueba presentada en el juicio. *Laboy Roque v. Pérez y otros*, 181 DPR 718 (2011). Como consecuencia, los foros revisores no deben intervenir con las determinaciones de hechos de los jueces de instancia, salvo que medie error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad. *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 193 DPR 920 (2015); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746 (2011).

Luego de examinar detenidamente el expediente, y a la luz del derecho reseñado, no nos persuade el planteamiento de la apelante en cuanto a que incidió el foro primario al evaluar la prueba desfilada. Al respecto, el escueto recurso de *Apelación* presentado no indica específicamente cuál fue el alegado error cometido por el Tribunal de Primera Instancia al aquilatar la prueba ante su consideración. El recurso tampoco cita fuente jurídica alguna, para intentar convencernos de que el foro recurrido incidió de algún modo en su aplicación de las normas de derecho atinentes a la controversia laboral de título.

Por el contrario, todo indica que la honorable juez que presidió la vista en su fondo aquilató la evidencia documental y testifical desfilada y, por preponderancia de la prueba, determinó que el despido de la apelada fue injustificado y que la Égida debía responder por tal acción como patrono sucesor. Tampoco se desprende del expediente que el foro primario hubiese errado al evaluar la prueba cuando concluyó que la apelada fue víctima de actuaciones discriminatorias por

las cuales responsabilizó a Asesores, ni esta ha comparecido oportunamente para impugnar tal determinación.

Como bien señala la *Sentencia* apelada, nuestro ordenamiento laboral contempla el despido sin obligación de pagar la mesada cuando el patrono lleva a cabo una reorganización. Sin embargo, para ser eximida, la Égida debía presentar evidencia que acreditase el plan de reorganización implantado y su utilidad, como justa causa para el despido. En tal sentido, la apelante no pudo demostrar que la eliminación de la plaza que ocupaba Merced Rivera fue el resultado de un plan de reorganización *bona fide* para enfrentar problemas financieros o de competitividad. Véase *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, págs. 426-427.

En síntesis, en la medida en que la Égida no logró rebatir la presunción de que el despido de la apelada fue injustificado y que, como patrono sucesor, debe responder, no encontramos error en la aplicación del derecho contenido en la *Sentencia* a los hechos del caso. Tampoco intervendremos con la apreciación de la prueba testifical y documental, la cual merece nuestra deferencia. Por las consideraciones expuestas, se confirma la *Sentencia* apelada.

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