

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

LUIS GARCÍA RODRÍGUEZ

Apelante

V.

MATOSANTOS COMMERCIAL
CORP.

Apelado

KLAN202200382

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de Vega
Baja

Caso núm.:
VB2020CV00495

Sobre: Ley 2
Procedimiento
Sumario Laboral;
Reclamación de
Salarios por
Violación a la Ley
Núm. 8- del 30
de mayo de 1976

Panel integrado por su presidente, el Juez Candelaria Rosa, el Juez Marrero Guerrero y el Juez Waldemar Rivera Torres¹

Marrero Guerrero, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de noviembre de 2022.

Comparece el Sr. Luis García Rodríguez (el apelante) solicitando revoquemos *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Vega Baja de Vega Baja (TPI).² En la misma se declaró Ha Lugar la *Oposición a Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de Parte Querellada* y se desestimó con perjuicio el pleito presentado por Matosantos Commercial Corp. (Matosantos). Por los fundamentos que esbozamos a continuación, revocamos el proceder del TPI. Veamos.

¹ Mediante Orden Administrativa OATA-2022-121 de 27 de mayo de 2022, debido a la inhibición del Hon. Roberto J. Sánchez Ramos, se designó al Hon. Waldemar Rivera Torres en su sustitución para entender y votar en el recurso de epígrafe.

² Véase apéndice de *Apelación*, pp. 1-28.

-I-

El presente caso fue incoado por el apelante el 11 de noviembre de 2020 cuando este presentó *Querella* sobre despido injustificado y liquidación de vacaciones y bono de navidad. Arguyó que fue despedido sin justa causa de su puesto como supervisor de carga para Matosantos, por lo que solicitó \$36,000.00 por concepto de mesada, \$3,600 por bono de navidad, \$5,424.00 por vacaciones y \$11,256.00 en concepto de honorarios de abogado.³ Por su parte, Matosantos presentó *Contestación a la Querella* alegando que el despido del apelante estuvo justificado ya que el mismo fue hecho luego de un análisis de capacidad, desempeño, competencia, eficiencia y conducta tanto del apelante como de otro empleado que ostentaba una posición idéntica y estos fueran evaluados para el puesto que subsistiría luego de culminado el mencionado proceso.⁴

Así las cosas, el 6 de octubre de 2021 el apelante interpuso su *Moción Para Que Se Dicte Sentencia Sumaria*.⁵ Esencialmente, alegó que no existía controversia alguna que impidiese la adjudicación de la *Querella*, por lo que solicitó al TPI que declarara con lugar su moción, dispusiera que fue despedido injustificadamente y que, como resultado de esto, procedía que se le indemnizara.⁶ Ante esto, el 29 de octubre de 2021 Matosantos presentó *Oposición a Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de Parte Querellada*.⁷ Adujo nuevamente que el despido estuvo justificado ya que la decisión para así proceder se tomó luego de que, ante problemas financieros enfrentados por Matosantos, el Director Operacional de Matosantos

³ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 481-483.

⁴ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 475-480.

⁵ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 107-474.

⁶ Destacamos además que el 7 de octubre de 2021 el TPI notificó *Sentencia Parcial* declarando con lugar *Moción Desistiendo con Perjuicio, Reclamación de Bono y Vacaciones* presentada por el apelante, por lo que solo subsiste su reclamación alegando despido injustificado.

⁷ Véase apéndice de *Apelación*, pp. 88-106.

optara por eliminar uno de los dos puestos de *Supervisor de Carga* ya que estos solo supervisaban a dos empleados. Señaló además que la decisión aludida tuvo como fundamento los hallazgos de un análisis de la capacidad, el desempeño, la competencia, eficiencia y conducta de ambos Supervisores de Carga. Ante esto, Matosantos también alegó que aceptó como incontrovertidos la mayoría de los hechos que la apelante expuso en su solicitud de sentencia sumaria y que los hechos controvertidos no impedían que se adjudicara la controversia legal sobre si el despido del apelante en efecto estuvo injustificado. Por esa misma línea, arguyó que se desprende de los hechos materiales incontrovertidos que su proceder no fue uno caprichoso ni arbitrario y que su decisión obedeció una decisión empresarial legítima. Finalmente, solicitó que se declarara sin lugar la solicitud del apelante de que la sentencia se dictara sumariamente y que en su lugar el TPI dictara sentencia sumaria a su favor desestimando la totalidad de la *Querrela* con perjuicio.

Luego de varios trámites procesales, el TPI emitió la *Sentencia* recurrida e hizo las siguientes determinaciones de hechos⁸:

1. *El señor Luis García ocupaba la plaza de supervisor de carga en el Departamento de Operaciones de Matosantos.*
2. *El señor Luis García comenzó a trabajar en Matosantos el 29 de septiembre de 2003 y fue despedido el 28 de julio de 2020.*
3. *El 28 de julio de 2020, el señor Luis García fue despedido, porque se hizo una reorganización en Matosantos y se eliminó una plaza donde había dos (2) incumbentes, según surge de la pág. 71 de la Deposition de la Sra. Astrid Marie Figueroa Santiago del 19 de marzo de 2021.*
4. *El señor Luis García trabajó para Matosantos por dieciséis (16) años nueve meses (9) y veintiocho (28) días.*
5. *La Sra. Astrid Marie Figueroa Santiago (Astrid Figueroa), fungió como Oficial de Recursos Humanos en Matosantos desde el año 2017.*
6. *El Sr. Arturo Thurín trabajó como Director de Operaciones en Matosantos desde 1 de diciembre de 2019 hasta 31 de octubre de 2020.*

⁸ En el presente escrito hacemos alusión a las determinaciones de hechos pertinentes a la adjudicación de las controversias que obran en la apelación instada ante nos, para la totalidad de las determinaciones de hechos refiérase a las páginas 5-13 de la *Sentencia* recurrida, páginas 6-14 del apéndice.

7. *El 28 de abril de 2020, el Sr. Arturo Thurín le hizo entrega al señor Luis García, al igual que al personal de apoyo, servicio al cliente y gerencia, un documento intitulado Plan Diario de Trabajo y Expectativas del Puesto que exponía las expectativas que tenía la compañía sobre sus puestos.*
8. *Con la llegada del Sr. Arturo Thurín, surgió la preocupación de que para el puesto de supervisor de carga había dos (2) supervisores para muy pocos empleados. A base de su criterio como director de operaciones, surgió el plan de eliminar una de las plazas de supervisor de carga.*
9. *No existe un plan de reorganización operacional de la Corporación Matosantos, según las págs. 90, 94 y 113 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
10. *Ante el hecho de que había dos (2) supervisores para dos (2) empleados y la recomendación del Sr. Arturo Thurín, basada en su criterio como director de operaciones, Matosantos tenía que escoger entre A y B. Es decir, entre dos (2) incumbentes de los puestos de supervisor para retener solo uno.*
11. *El Sr. Arturo Thurín preparó un plan de evaluación de las cualidades de los dos (2) empleados que ocupaban la plaza de supervisor de carga que fue intitulado Memorando.*
12. *El 17 de julio de 2020, el Sr. Arturo Thurín preparó un Memorando intitulado Evaluaciones Desempeño Supervisores Grupo de Carga. En dicho Memorando el Sr. Arturo Thurín hizo una evaluación de desempeño de los supervisores del grupo de carga, los señores Sr. Luis García y José Cortés, siguiendo un plan de reorganización operacional. En el Memorando, el Sr. Arturo Thurín indicó que era necesario eliminar una posición de supervisor en el turno de carga, que sería el Sr. José Cortés, quien debía retener la plaza y el señor Luis García debía ser removido de su puesto, según surge de las págs. 70-71 de la Deposition de Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021 y las págs. 13-14 del Exhibit 3, a saber:
*Siguiendo el plan de reorganización operacional hemos entrado en la evaluación del personal exento que atiende el turno de Carga (9:00 PM a 6:00 AM) y definir la persona que mantendrá la única posición de supervisor en ese puesto. Completado un análisis del desempeño de José Cortés y Luis García resumimos nuestros hallazgos. [...]**
13. *El Memorando del 17 de julio de 2020, preparado por el señor Arturo Thurín contiene párrafos en donde compara a los señores José Cortés con Luis García. Particularmente, el Sr. Arturo Thurín los comparó en categorías que denominó como siguen: áreas de resolución de problemas, conocimientos técnicos, prácticas de la posición, en el ejercicio de mando, en la importancia en la acción y en el día a día.*
14. *La señora Astrid Figueroa, Oficial de Recursos Humanos de Matosantos, no intervino en la preparación del Memorando del 17 de julio de 2020 ni del análisis de desempeño de los señores Luis García y José Cortés, ya que la persona a cargo de esto era el Sr. Arturo Thurín y este último fue la persona que hizo todo el proceso, según surge de las págs. 90, 94 y 113-114 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
15. *El Sr. Arturo Thurín discutió mediante Memorando y personalmente los hallazgos de su investigación con la Sra.*

- Astrid Figueroa, Oficial de Recursos Humanos de Matosantos. La señora Astrid Figueroa avaló el análisis, el razonamiento y la decisión tomada por el Sr. Arturo Thurín sobre eliminar una de las plazas de supervisor de carga y en consecuencia despedir al señor Luis García, según surge de las págs. 90, 94 y 113-114 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
- 16. La Sra. Astrid Figueroa, Oficial de Recursos Humanos de Matosantos, al momento del despido del señor García, avaló la decisión del Sr. Arturo Thurín, confiando en su decisión, análisis y razonamiento; ya que era él quien supervisaba directamente al Sr. Luis García y al Sr. José Cortés, según surge de las págs. 90, 94 y 113-114 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
 - 17. La decisión de despedir al señor Luis García fue exclusivamente dejada a discreción del Sr. Arturo Thurín.*
 - 18. La señora Astrid Figueroa y el Sr. Arturo Thurín eran los supervisores del señor Luis García, al momento de su despido.*
 - 19. El Memorando del 17 de julio de 2020, está basado estrictamente en las observaciones, opiniones, desempeño de las funciones del puesto, aplicando los memorandos y adiestramientos que recibieron los señores Luis García y José Cortés, sanciones recibidas y los criterios establecidos por el Sr. Arturo Thurín, según surge de las págs. 70-71 de la Deposition de Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021 y las págs. 13-14, 28-29 y 114 del Exhibit 3.*
 - 20. El Memorando del 17 de julio de 2020, redactado por el Sr. Arturo Thurín evidencia el proceso y los criterios, que fueron tomados en consideración por el señor Arturo Thurín para la determinación de eliminar uno de los puestos de supervisor de carga según de las págs. 70- 71-74 y 114 de la Deposition de Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021 y las págs. 13-14, 28-29 del Exhibit 3.*
 - 21. A pesar de que, en el Memorando del 17 de julio de 2020, el señor Arturo Thurín comparó a los señores José Cortés con Luis García, en el “área de resolución de problemas”, Matosantos no utilizó ni administró un examen o prueba a los señores Luis García Rodríguez ni a José Cortés para comparar su capacidad de resolver problemas.*
 - 22. A pesar de que, en el Memorando del 17 de julio de 2020, el señor Arturo Thurín comparó “los conocimientos técnicos” de los señores José Cortés y Luis García, Matosantos no utilizó ni administró una prueba para evaluar los conocimientos técnicos de cada uno.*
 - 23. A pesar de que, en el Memorando del 17 de julio de 2020, el señor Arturo Thurín comparó “el ejercicio de mando” de los señores José Cortés y Luis García, Matosantos no utilizó ni administró una prueba para evaluar el ejercicio de mando de cada uno.*
 - 24. A pesar de que, en el Memorando del 17 de julio de 2020, el señor Arturo Thurín comparó en lo que denominó “En la importancia, en la acción” entre los señores José Cortés y Luis García, Matosantos no utilizó ni administró una prueba para evaluar a cada uno.*

25. *A pesar de que, en el Memorando del 17 de julio de 2020, el señor Arturo Thurín comparó en lo que denominó “En el día a día” entre los señores José Cortés y Luis García, Matosantos no utilizó ni administró una prueba para evaluar a cada uno.*
26. *El Departamento de Recursos Humanos de Matosantos no tiene evidencia de que hubiesen existido problemas de disciplina de los empleados cuando el señor Luis García los supervisaba, según surge de las págs. 100 y 104 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
27. *El Departamento de Recursos Humanos de Matosantos no tiene evidencia sobre las decisiones difíciles que según el Sr. Arturo Thurín a el señor Luis García se le complicaba tomar en el puesto de supervisor, según surge de las págs. 100 y 104 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
28. *El Departamento de Recursos Humanos de Matosantos no tiene evidencia de que el personal rinde menos cuando es supervisado por Luis García Rodríguez, según surge de las págs. 110 y 114 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
29. *Luis García Rodríguez no fue notificado de los parámetros en los que sería evaluado, según surge de las págs. 114-116 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
30. *Tras realizar un análisis de capacidad, desempeño, competencia, eficiencia y conducta, Matosantos concluyó que el señor Luis García era quien debía ser despedido, según surge de las págs. 70-71-74 y 114 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021 y las págs. 13-14, 28-29 del Exhibit 3.*
31. *Matosantos no ofreció al señor Luis García orientación verbal, orientación escrita, cartas, misivas, entrevistas como mecanismo de corrección para su desempeño hasta el 23 de junio de 2020.*
32. *Antes del Memorando del 17 de julio de 2020, preparado por el señor Arturo Thurín no existe alguna otra evaluación de desempeño del señor José Cortés.*
33. *Antes del Memorando del 17 de julio de 2020, preparado por el Sr. Arturo Thurín no existe alguna otra evaluación de desempeño del señor Luis García.*
34. *Matosantos no tiene un instrumento formal de evaluación de desempeño de sus empleados y no hay un periodo para evaluar. Matosantos usa un método informal de orientación y de adiestramiento verbal, en donde se cita al empleado y se habla con él, según surge de las págs. 144-146 de la Deposition de la señora Astrid Figueroa del 19 de marzo de 2021.*
35. *Antes del 24 de junio de 2020, el señor Luis García no tiene en su expediente de personal ningún Memorando sancionando alguna conducta en el empleo.*
36. *En los años de servicio que brindó el señor Luis García su primer Memorando intitulado Suspensión sancionando su conducta en el empleo tiene fecha del 24 de junio de 2020. El Memorando sobre Suspensión fue preparado por el Sr. Arturo*

Thurín. Este último suspendió por un día al señor Luis García, debido a que éste se ausentó de su turno de trabajo y le informó de dicha ausencia al Sr. José Cortés a través de un empleado de servicio al cliente, Alexander Meléndez. El Sr. Arturo Thurín le había explicado en previas conversaciones al señor Luis García que era su responsabilidad notificar su ausencia por teléfono a la Gerente de Operaciones o al Director de Operaciones para garantizar que se hicieran los arreglos necesarios previo el comienzo de jornada de trabajo. Con respecto a dicha suspensión, el señor Luis García explicó que se comunicó con el Sr. Alexander Meléndez para que le dejara saber al Sr. José Cortés que no podía ir a trabajar, en ese momento eran las 8:00 pm y no quería interrumpir la privacidad del Sr. Arturo Thurín a esa hora de la noche. El señor Luis García entendía que antes de suspenderlo debía recibir una amonestación verbal. Ese día, la esposa del señor Luis García Rodríguez tuvo una emergencia médica, porque se le inflamaron las amígdalas y tuvo que ausentarse.

37. El 24 de julio de 2020, el Sr. Arturo Thurín emitió un Memorando titulado Insubordinación Luis García Rodríguez. En dicho Memorando, el Sr. Arturo Thurín informó que deseaba sostener una reunión con los supervisores de carga del turno 9 pm a 6 am. Manifestó que le había mandado mensajes de texto a los señores José Cortes y Luis García para que se reunieran con él a las 6:00 am el próximo día. El Sr. Arturo Thurín llegó a las facilidades a las 6 am. El señor Luis García terminó su turno a las 6 am. A las 6:26 am, el señor Arturo Thurín le solicitó al señor José Cortés informarle al señor García Rodríguez sobre la reunión. A esa hora (6:26 am), el señor Luis García ya no estaba en las facilidades. A pesar de que el turno del señor Luis García terminó a las 6 am, el señor Arturo Thurín concluyó que la decisión de marcharse era un acto de insubordinación.

38. Luis García Rodríguez era el empleado con mayor antigüedad en su clasificación ocupacional.

Luego de consignar sus determinaciones de hechos, el TPI concluyó que el despido del apelante estuvo justificado por una reorganización de los supervisores del área de carga del turno 9:00pm a 6:00am y desestimó con perjuicio la *Querrela*. Inconforme, acude el apelante ante este primer foro apelativo alegando que:

- 1. El TPI erró al determinar que el despido de García Rodríguez se justificó por tratarse de una reorganización bonafide sin que el patrono en su solicitud de sentencia sumaria acreditara que se trató de una decisión gerencial válida.*
- 2. El TPI erró al interpretar el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 que dispone sobre la obligación del patrono a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad.*

En cuanto al primer error alegado, alega Matosantos que no tenía obligación alguna de llevar a cabo una reorganización para eliminar su plaza. Añadió que bastó con una análisis básico para determinar que resultaba innecesario tener dos supervisores para velar sobre

dos empleados y que esto fue considerado suficiente por el TPI para determinar que la eliminación de una de estas plazas era una medida costo efectiva. Adicionalmente, hizo hincapié en que, entre el apelante y su compañero de trabajo que ostentaba su misma posición, el primero de estos era el empleado de mayor antigüedad en Matosantos y, durante sus 16 años de servicio, nunca se le había hecho una evaluación de desempeño debido a que Matosantos no cuenta con un instrumento formal para estos fines y tampoco existe un período para evaluar a sus empleados. En cuanto a la reorganización empresarial de Matosantos, sostuvo que dicha parte no demostró que la acción de modificar su manera de hacer negocios se hizo en consideración al buen y normal funcionamiento del establecimiento.

En cuanto al segundo error alegado, la parte peticionaria reitera su antigüedad en la posición que ostentaba antes de ser cesanteado y destaca que nunca fue sancionado por conducta alguna. Añadió que Matosantos no tenía evidencia alguna de las causas por las cuales la evaluación que llevó a su despido no haya sido favorable y que, aunque existía otra persona cuyo título era idéntico al suyo, estos trabajaban en conjunto para llevar a cabo y cumplir sus labores. Finalmente, destacó que, previo a su despido, Matosantos no le ofreció ninguna orientación verbal, escrita, cartas, misivas ni entrevistas como mecanismo de corrección para su desempeño.

Por su parte, y en cuanto al primer error alegado, Matosantos destaca que no existe exigencia alguna al amparo de la cual haya que acreditar de buena fe la existencia de un proceso o plan de reorganización empresarial hecho de alguna manera particular o específica y que un proceso analítico resulta suficiente. Señaló que el apelante trae por primera vez en su *Apelación* un argumento relacionado a turnos de trabajo y otro que gira en torno a que

acreditó en qué consistía el beneficio de eliminar uno de los dos puestos de supervisión. Entiende la apelante que estos argumentos deben ser descartados por no haber sido traídos por primera vez en la primera etapa apelativa del caso de autos.

Sobre el segundo error alegado, aduce Matosantos que, al analizar la eliminación del puesto de supervisor del grupo de carga, le brindó preferencia a la eficiencia, productividad, desempeño y capacidad del empleado retenido en comparación con el apelante. Señaló que nuestro ordenamiento jurídico laboral ha cambiado a favor de la flexibilización del proceso de retención de empleados y que esto fue lo que motivó la eliminación del puesto. Finalmente, alegó que no existe evidencia que fundamente la alegación del apelante en cuanto a que el supervisor retenido pasó a ocupar otra posición luego del despido del apelante y que dicho planteamiento también es traído por primera vez en esta etapa de los procedimientos.

-II-

-A-

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y, de así desearlo, renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Const. del ELA de P.R., LPRA, Tomo 1. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo. Ahora, la referida ley no implica que existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Entiéndase, si existe justa causa, el empleado puede ser despedido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Adicionalmente, dispone el artículo 9 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185i, que será irrenunciable el derecho de un empleado que sea despedido

de su cargo sin que medie justa causa a recibir indemnización. Finalmente, la referida ley es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu, es decir de manera liberal y favorable hacia el empleado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

La Ley Núm. 80-1976, *supra* fue enmendada por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121 et seq. De la anterior surge que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta continuarían disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previo a su vigencia. Art. 1.2 de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121a. Por no tratarse de un derecho adquirido ni un beneficio, incorporamos las disposiciones del segundo artículo de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA secc. 185b, sobre la justa causa para un despido:

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

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

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

En cuanto a la indemnización a la que tiene un empleado que haya sido despedido injustificadamente, el Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA secc. 185a, dispone que:

Todo(a) empleado o empleada de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado(a) en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido(a) de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

(a) El sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses, si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

(b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado o empleada haya trabajado para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquellos que por razón de despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.

Finalmente, dispone el Art. 3 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA secc. 185c, que:

En cualquier caso en que se despidiesen empleados o empleadas por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados o empleadas de más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados o empleadas de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos(as), entendiéndose que se dará preferencia a los empleados o empleadas despididos(as) en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de

emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados o empleadas al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia razonablemente clara o evidente en favor de la capacidad, competencia, productividad, desempeño, eficiencia o historial de los(as) empleados(as) comparados, en cuyo caso el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios. Disponiéndose, que:

(a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de esta Ley en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados o empleadas de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados o empleadas dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados o empleadas en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

-B-

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo procesal de la sentencia sumaria, cuyo propósito principal es facilitar la solución justa, rápida y económica de casos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales y esenciales. Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36; *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, (2017). Se considera un hecho material esencial aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares*, 184 DPR 133 (2011). En ese sentido:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia, demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e).

Es decir, este mecanismo podrá ser utilizado en situaciones en las que la celebración de una vista o del juicio en su fondo resultare innecesaria, debido a que el tribunal tiene ante su consideración todos los hechos necesarios y pertinentes para

resolver la controversia y solo resta aplicar el derecho. *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1 (2015); *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288 (2012). En sentido contrario, un asunto no debe ser resuelto por la vía sumaria cuando:

(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, supra*.

El inciso (a) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil dispone que la moción de la parte promovente deberá contener:

(1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;
(2) los asuntos litigiosos o en controversia;
(3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
(4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;
(5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y
(6) el remedio que debe ser concedido.
Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a).

Asimismo, presentada una moción de sentencia sumaria, la parte promovida no deberá cruzarse de brazos ni descansar exclusivamente en meras afirmaciones o en las aseveraciones contenidas en sus alegaciones. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769 (2016). Es preciso que la parte promovida formule, con prueba adecuada en derecho, una posición sustentada con contradecaraciones juradas y contradocumentos que refuten los hechos presentados por el promovente. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Por consiguiente, cualquier duda que plantee sobre la existencia de hechos materiales en controversia no será suficiente para derrotar la procedencia de la solicitud. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7 (2014). Después de todo, la etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es

en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

En ese sentido, la parte promovida también tiene la obligación de cumplir con las exigencias enunciadas en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (a) de la Regla 36.3 (b)(1) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(1). Le corresponde citar con especificidad cada uno de los párrafos, según enumerados en la solicitud de sentencia sumaria, que entiende se encuentran en controversia, al igual aquellos que no. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Dicha tarea deberá ser realizada de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente y haciendo referencia a la prueba admisible en la cual se sostiene la impugnación, con cita a la página o sección pertinente. *Id.* Ahora bien, la inobservancia de las partes con la normativa pautaada tiene repercusiones diferentes para cada una. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que:

Por un lado, si quien promueve la moción incumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su pedido. A contrario sensu, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en derecho. Incluso, si la parte opositora se aparta de las directrices consignadas [en la regla] el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación de los hechos ofrecidos por el promovente. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra.

En ese mismo orden, nuestra jurisprudencia ha establecido que el deber de numeración no constituye un mero formalismo ni es un simple requerimiento mecánico sin sentido. Este esquema le confiere potestad a los tribunales para excluir aquellos hechos propuestos que no hayan sido enumerados adecuadamente o que no hayan sido debidamente correlacionados con la prueba. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra.*

Ahora, si el TPI considera que no procede dictar sentencia sumaria en el caso que tiene ante sí, o que no procede conceder ese

remedio en su totalidad, es obligatorio que cumpla con lo expuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, que dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni 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 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, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla, el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

Finalmente, según se ha establecido jurisprudencialmente, el tribunal apelativo se encuentra en la misma posición que el tribunal de primera instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). En virtud de lo antes expuesto, nuestro más Alto Foro se expresó en *Meléndez González v. M. Cuebas, supra*, en cuanto al proceso de revisión de las sentencias sumarias y estableció que en dicho proceso el Tribunal de Apelaciones debe: 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*; 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, *supra*, 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 controversia.

-III-

Debido a que ambas partes basan los argumentos en sus respectivas comparecencias en lo dispuesto por nuestro máximo foro en el caso de *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*, 208 DPR 964 (2022), haremos una breve síntesis del mismo. Similar al caso de autos, en dicha instancia nuestro Tribunal Supremo tuvo que resolver sobre la cesantía del Sr. David R. Segarra Rivera por International Shipping como resultado de una reorganización y reducción de personal *bona fide* de la compañía. Como resultado de lo anterior, el señor Segarra Rivera presentó *Querrela* alegando, entre otras cosas, que su despido había sido injustificado. Sobre las reorganizaciones por las que atraviesan las compañías y los despidos inherentes a estas, se dispuso que dicha reorganización debe ser *bona fide*, por lo que no puede ser producto del mero capricho del patrono sino producto de consideraciones relacionadas al manejo de la empresa. Se añadió que, siempre y cuando responda a una reestructuración de buena fe, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a los fines de optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plaza, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad. No obstante, para que el patrono pueda justificar el despido al amparo de alguna reestructuración que esté llevando a cabo, debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad. Finalmente, aclaró nuestro foro de última instancia que, si sucediera que un despido se pretende justificar por una alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, el patrono debe establecer un nexo causal entre las circunstancias económicas de la empresa y la necesidad del despido.

Establecido lo anterior, procedemos a auscultar si el despido del apelante estuvo justificado. No obstante, en los casos que giran en torno a si un despido estuvo justificado o no, y como cuestión de umbral, es importante establecer cuál es el estado de derecho al amparo del cual se debe analizar la controversia que el tribunal tiene ante sí. Es decir, se debe auscultar si son de aplicación las disposiciones de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, antes de que fuera enmendada por la Ley Núm. 4-2017, *supra*, si aplican sus disposiciones luego de la susodicha enmienda o, alternativamente, si aplica la Ley Núm. 80-1976, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 41-2022. Sobre este particular nuestro Tribunal Supremo dispuso en *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 2022 TSPR 76, que la disposición aplicable a los casos en los cuales se alegue un despido injustificado es aquella que se encontraba vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de acción. Si a esto se le añade que en la Sección 29 de la Ley Núm. 41-2022 se dispone que su aplicación será prospectiva y que la causa de acción del caso de autos surgió en el 2020, resolvemos que estaremos disponiendo del mismo tomando en consideración la Ley Núm. 80-1976, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 4-2017, *supra*.

Al analizar el expediente ante nos, notamos que es un hecho determinado por el TPI que Matosantos no estaba llevando plan de reorganización alguno, por lo que no puede esta ampararse en que se estaban llevando dichos procesos en la compañía y que esto fue lo que eventualmente llevó al despido del apelante. De otro lado, se desprende también del expediente que existían dos supervisores, entre ellos el apelante, para solamente dos empleados, por lo cual encontramos razonable el proceder del Director de Operaciones, el Sr. Arturo Thurín, de querer eliminar una de las dos plazas de supervisor. No obstante, notamos que Matosantos en ningún momento administró examen objetivo alguno a los dos supervisores

en cuanto a su habilidad en la resolución de problemas, conocimientos técnicos, ejercicio de mando, acción ni día a día, para poder compararlos y tomar su decisión. Como cuestión de hecho, tampoco cuentan con un instrumento formal para evaluar el desempeño de sus empleados y no existe periodo alguno para estos ser evaluados. Meramente se basaron en un instrumento creado por el Director de Operaciones para tomar su decisión, cuyos parámetros no fueron notificados al apelante. Finalmente, y en cuanto a la evaluación por el Director de Operaciones, destacamos que ninguno de los dos supervisores había recibido una evaluación en cuanto a su desempeño.

Cabe señalar que, en casi 17 años laborando para Matosantos, no existió problema alguno de disciplina entre los empleados supervisados por el apelante, no existió evidencia de que dichos empleados fueran menos productivos cuando él los supervisaba y que no constó en el expediente de personal del apelante sanción alguna en su contra hasta el 24 de junio de 2022.⁹ Cónsono con lo anterior, no encontramos razón alguna para resolver que el despido del apelante estuvo justificado. Nos explicamos.

En el presente caso se removió de su puesto a una persona que, para todos los efectos, estaba siendo sometido a un escrutinio cuyos parámetros no le fueron notificados y cuyas conclusiones, según alega Matosantos, llevaron a su despido. No obstante, en defecto de que Matosantos administrara un examen objetivo que contrastara a los dos supervisores en cuanto a habilidad en la resolución de problemas, conocimientos técnicos, ejercicio de mando y acción de día a día para fundamentar su decisión, le correspondía articular razones solventes para la justificación del despido. Por el contrario, surge como cuestión de hecho que

⁹ Véase Determinaciones de Hechos Núm. 35-37 de la presente *Sentencia*.

tampoco contaron con un instrumento formal de evaluación del desempeño de sus empleados con respecto y a periodo alguno. Por lo que el instrumento creado por el Director de Operaciones para tomar su decisión, particularmente ante el hecho de que sus parámetros no fueron notificados al apelante, resultó insuficiente para atribuir justificación al despido, principalmente cuando ninguno de los dos supervisores había recibido una evaluación en cuanto a su desempeño para comparar con los presupuestos de dicho instrumento.

Ante esto, no encontramos razón que nos compela a concluir que el despido del apelante haya estado justificado y, aunque estamos de acuerdo con las *Determinaciones de Hecho*, no podemos avalar su conclusión. Con esto presente, revocamos la *Sentencia* recurrida y en su lugar disponemos que el despido del apelante por Matosantos fue uno injustificado. Así las cosas, declaramos con lugar la *Querrela* incoada por el apelante, excepto en lo relativo a su desistimiento de sus reclamaciones sobre el bono de navidad y liquidación de vacaciones objeto de la *Sentencia Parcial* expedida por el TPI el 6 de octubre de 2021. Por lo tanto, se ordena la concesión de \$34,560.00 al apelante en concepto de mesada como resultado de haber sido despedido injustificadamente por Matosantos.¹⁰ Adicionalmente, ordenamos el pago de \$5,184.00 en concepto de honorarios de abogados al representante legal de la parte apelante.¹¹ Finalmente, ya que determinamos que el despido objeto del caso de autos no estuvo justificado y esto dispone adecuadamente del

¹⁰ Al amparo del Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA secc. 185a, tiene derecho el apelante a una mesada compuesta del sueldo correspondiente a seis meses más tres semanas por cada año de servicio. Debido a que su salario semanal era de \$480.00, su salario mensual era de \$1,920.00. Esto multiplicado por 6 meses nos lleva a que el apelante devenga un salario de \$11,520.00 de cada seis meses. Ahora, considerando que el apelante cuenta con 16 años de servicio completados y que su salario semanal es de \$480.00, tiene derecho a \$23,040.00 al amparo del precitado artículo. Al sumar estas dos cantidades, concluimos que tiene derecho el apelante a una mesada de \$34,560.00.

¹¹ Esto al amparo del inciso (b) del art. 11 de la Ley Núm 80-1976, 29 LPRA secc. 185k.

recurso, resulta innecesario que nos expresamos sobre el segundo error alegado.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, revocamos la determinación del TPI.

Lo acuerda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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