

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

MAYRA I. CAMACHO
MARTÍNEZ; ÁNGEL SÁEZ
ORTIZ; CARMEN A.
CASIANO FELICIANO;
FRANCISCO SANTANA
CASTRO; HÉCTOR
FELICIANO RIVERA;
HENRY PACHECO
SÁNCHEZ; JACQUELYN
RODRÍGUEZ ALVAREZ;
JOSÉ TORRES
FIGUEROA; JULIO IRVING
LUGO ZARAGOZA;
LISANDRA MADERA
MADERA; MARÍA Y.
ROMÁN TORES; MIGUEL
ANGEL APONTE
ROSADO; NANCY
QUIÑONES MARTÍNEZ;
NILDA VELÁZQUEZ
RODRÍGUEZ; OLGA INES
ORTIZ ACOSTA; RAFAEL
MURILLO LLORENS;
WILLIAM GALARZA
SANTIAGO

QUERELLANTES
RECURRIDOS

V.

METRO PAVÍA
HEALTHCARE SYSTEM;
YAUCO HEALTHCARE
CORPORATION D/B/A
METRO PÁVIA YACO
D/B/A HOSPITAL PAVÍA
YAUCO

QUERELLADOS
PETICIONARIOS

KLCE202101164

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

Caso Núm.
BY2018CV02356

Sobre:

RECLAMACIÓN POR
DESPIDO
INJUSTIFICADO AL
AMPARO DE LA LEY
NÚM. 80 DE 30 DE
MAYO DE 1976, 29
LPPRA SEC SUMARIO
DE RECLAMACIONES
ESTABLECIDO EN LA
LEY 2 DEL 17 DE
JUNIO DE 1961,
SEGÚN ENMENDADA

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Ronda del Toro.

Brignoni Mártir, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de junio de 2022.

Comparece ante nos Yauco Health Care Corporation d/b/a Hospital Pavía Yauco (Hospital o peticionario) mediante *Petición de Certiorari*. En esta solicita que revoquemos una Resolución emitida por el Tribunal de

Primera Instancia, Sala de Ponce (TPI) el 16 de septiembre de 2021. Mediante el aludido dictamen el TPI declaró No Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* instada por el Hospital en la que solicitó que se desestimara la *Querrela* presentada por Mayra I. Camacho Martínez; Ángel Sáez Ortiz; Carmen A. Casiano Feliciano; Francisco Santana Castro; Héctor Feliciano Rivera; Henry Pacheco Sánchez; Jacquelyn Rodríguez Álvarez; José Torres Figueroa; Julio Irving Lugo Zaragoza; Lisandra Madera Madera; María Y. Román Torres; Miguel Ángel Aponte Rosado; Nancy Quiñones Martínez; Nilda Velázquez Rodríguez; Olga Inés Ortiz Acosta; Rafael Murillo Llorens; William Galarza Santiago (en conjunto los recurridos).

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se *revoca* la Resolución recurrida.

I.

Surge del expediente del caso de autos, que el 5 de septiembre de 2018, los recurridos presentaron una querrela contra el Hospital y Metro Pavía Healthcare System (Metro Pavía) mediante la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales.¹ A través del mencionado recurso los recurridos alegaron que habían sido cesanteados injustificadamente de los puestos que ocupaban como trabajadores de servicio de alimentos en el Departamento de Servicios Nutricionales del Hospital.² A esos efectos, los recurridos arguyeron que la decisión de cesantearlos no respondía a razones legítimas ni a una reorganización económica y organizacional bona fide. Mas aun, señalaron que el Hospital no había sufrido una reducción significativa en su volumen de producción, ventas o ganancias que pusiera en riesgo la continuidad de sus operaciones.

Por su parte, el 5 de octubre de 2018, el Hospital cursó su Contestación a la Querrela. Entre otras cosas, el Hospital alegó que los recurridos fueron cesanteados por justa causa conforme con los

¹ Apéndice de la Petición de Certiorari del Hospital, Pág. 1.

² Íd.

requerimientos de la Ley 80. Específicamente el Hospital sostuvo que el cierre del Departamento de Servicios Nutricionales fue realizado para aumentar la productividad y competitividad del hospital, debido a que hubo una reducción en el volumen de ventas, producción y ganancias. Igualmente, el Hospital estableció que la crisis médico-hospitalaria y el impacto del Huracán María, entre otros motivos, llevó a tomar la decisión del cierre. De igual forma, el Hospital expresó que tras el cierre del departamento se subcontrató una compañía externa para realizar ese trabajo.³

Tras varios incidentes procesales, el 23 de octubre de 2020, el Hospital presentó una Moción de Sentencia Sumaria en la cual afirmó que la controversia del presente caso debía limitarse a si el despido de los recurridos el 27 de abril de 2018 fue uno justificado, como parte de un plan de reorganización bona fide implementado por el Hospital, el cual consistió en el cierre total del Departamento de Servicios Nutricionales del Hospital.⁴ Consecuentemente, el Hospital consignó treinta y ocho hechos sobre los cuales, a su juicio, no existía controversia.

En respuesta, el 21 de diciembre de 2020, los recurridos presentaron su Oposición a Moción de Sentencia Sumaria del Hospital Pavía Yauco. Mediante el aludido recurso, los recurridos alegaron que existía controversia sustancial sobre varios de los hechos consignados por el Hospital. Los recurridos adujeron que, en lo concerniente al Análisis de Viabilidad y Plan de Reorganización anejado por el Hospital, se desconocía la fecha en la cual fue realizado y quien fue la persona que lo preparó, por lo cual carecía de confiabilidad. Igualmente, los recurridos argumentaron, entre otras cosas, que los estados financieros del Hospital reflejaban que los daños ocasionados por el Huracán María fueron cubiertos por el seguro y que el Hospital había estado generando ganancias al punto tal que se habían distribuido dividendos entre los accionistas.⁵

³ Íd. En la pág. 9.

⁴ Íd. En la pág. 78.

⁵ Íd. En la pág. 1918.

Así las cosas, luego de varios incidentes procesales, el 16 de septiembre de 2021, el TPI emitió una Resolución en la que declaró No Ha Lugar la Moción de Sentencia Sumaria del Hospital. El TPI consignó como hechos sobre los que no existe controversia sustancial los siguientes:

1. La Sra. Mayra I. Camacho Martínez trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 16 de mayo de 2005 mediante Contrato de Servicio temporero y trabajó como empleada regular del Hospital en dicho departamento desde el 11 de octubre de 2005 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
2. El Sr. Ángel Sáez Ortiz trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 29 de julio de 2013 y trabajó como empleado regular del Hospital en dicho departamento desde el 1 de noviembre de 2013 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
3. La Sra. Carmen A. Casiano Feliciano trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 17 de diciembre de 2002 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
4. El Sr. Francisco Santana Castro trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 10 de febrero de 2015 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
5. El Sr. Héctor Feliciano Rivera trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 27 de noviembre de 2006 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
6. El Sr. Henry Pacheco Sánchez trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 17 de diciembre de 2002 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
7. La Sra. Carmen A. Casiano Feliciano trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 17 de diciembre de 2002 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
8. El Sr. José Torres Figueroa trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 14 de octubre de 2008 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
9. El Sr. Julio Irving Lugo Zaragoza trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 7 de agosto de 2006 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
10. La Sra. Lisandra Madera Madera trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 13 de abril de 2015 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
11. La Sra. Carmen A. Casiano Feliciano trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 17 de diciembre de 2002 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
12. El Sr. Miguel Ángel Aponte Rosado trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 9 de septiembre de 2013 mediante Contrato de Servicio Temporero hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
13. La Sra. Nancy Quiñones Martínez trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 17 de diciembre de 2002 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
14. La Sra. Nilda Velázquez Rodríguez trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 17 de diciembre de 2002 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
15. La Sra. Olga Inés Ortiz trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 17 de

- diciembre de 2002 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
16. El Sr. Rafael Murillo Llorens trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 2 de diciembre de 2002 hasta su cesantía efectuada 27 de abril de 2018.
 17. El Sr. William Galarza Santiago trabajó en el Hospital en el Departamento de Servicios Nutricionales desde el 20 de febrero de 2007 mediante Contrato de Servicio temporero y trabajó como empleado regular del Hospital en dicho departamento desde el 20 de mayo de 2007 hasta su cesantía efectuada el 27 de abril de 2018.
 18. El Departamento de Servicios Nutricionales del Hospital ofrecía el servicio en la cafetería de desayuno, almuerzo y cena y el servicio de bandeja al paciente de desayuno, almuerzo y cena.
 19. El Departamento de Servicios Nutricionales era el único departamento en el Hospital que brindaba el servicio de cafetería y servicio de bandeja al paciente.
 20. El Hospital subcontrató a una compañía externa, NuGen, para prestar los servicios que previo al 27 de abril de 2018, ofrecía el Departamento de Servicios Nutricionales.⁶

Por otro lado, el TPI consignó los siguientes hechos como controvertidos:

1. Si el despido de los querellantes correspondió a consecuencia directa de una reorganización económica y organizacional del Hospital como parte de una estrategia de negocio.
2. De no haber sido a consecuencia directa de una reorganización económica y organizacional del Hospital como parte de una estrategia de negocio, cuál sería la cuantía correspondiente para cada querellante por concepto de mesada.
3. Quien preparó el Análisis de Viabilidad.
4. Si el Análisis de Viabilidad se realizó con anterioridad a la fecha de las cesantías de los querellantes.
5. Si el Plan de Reorganización Económica y Organización del Hospital se realizó con anterioridad a la fecha de las cesantías de los querellantes.
6. Si el Plan de Reorganización Económica y Organización del Hospital se realizó con posterioridad a la fecha de las cesantías de los querellantes.
7. Si el cierre del Departamento de Servicios Nutricionales correspondió al Plan de Reorganización Económica y Organizacional del Hospital.⁷

Inconforme, el 27 de septiembre de 2021, el Hospital acudió ante nos mediante Petición de Certiorari en la que señaló los siguientes errores:

PRIMER ERROR: El TPI cometió error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba documental al determinar que de los documentos anejados a la MSS del Hospital no se podía desprender si el Análisis de Viabilidad y el Plan de reorganización Económica y Organizacional se prepararon antes de la cesantía de los querellantes

SEGUNDO: La Resolución del TPI es contraria a derecho toda vez que, de los hechos aceptados por el TPI, por sí solos, justifican la cesantía de los querellantes a la luz de la Ley 80-1976 y su jurisprudencia interpretativa.

⁶ Íd. En la pág. 2188.

⁷ Íd. En la pág. 2191.

El 8 de octubre de 2021, este foro apelativo emitió una resolución mediante la cual se expidió el certiorari solicitado por el Hospital y se le concedió un término a los recurridos para someter su alegato en oposición. En atención a lo anterior, el 29 de noviembre de 2021, los recurridos presentaron su Oposición a Recurso de Certiorari. Los recurridos, entre otras cosas, alegaron que procedía declarar No Ha Lugar el certiorari toda vez que en adición a la controversia sobre la fecha en la que fueron realizados los Análisis de Viabilidad y Plan de Reorganización, de los estados financieros surgía una controversia sobre si el Hospital había sufrido pérdidas sustanciales que amenazaran la continuidad de la empresa.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

II.

A. Sentencia Sumaria

Las Reglas 36.1 y 36.2 de Procedimiento Civil autorizan a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1 y R. 36.2. “La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario que tiene el propósito de facilitar la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y, por tanto, no ameritan la celebración de un juicio en su fondo”. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599 (2000); véase, además, *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018). Llamamos hechos materiales a aquéllos que pueden afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. *Bobé et al. v. UBS Financial Service*, 198 DPR 6 (2017); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

La controversia sobre el hecho material debe ser real, por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria.

Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que:

[u]na controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. La fórmula, debe ser, por lo tanto, que la moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada sólo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad de que escuchar lo que lee no podrá a conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria. (Cita omitida.) *Ramos Pérez v. Univisión, supra*.

El criterio rector, pues, al momento de considerar la procedencia de un dictamen sumario, es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes en sus respectivas solicitudes y oposiciones, y que sólo reste aplicar el derecho. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018); *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656 (2017). “La sentencia sumaria sólo debe dictarse en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad sobre todos los hechos pertinentes”. *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986). Si existe duda sobre la existencia de una controversia, debe resolverse contra la parte que solicita que se dicte sentencia sumaria a su favor. *Íd.* Lo anterior se basa en que este mecanismo es un remedio discrecional y su uso debe ser mesurado. *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503 (2007).

Para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881 (1994). Ésta no debe cruzarse de brazos pues, de hacerlo, corre el riesgo de que se acoja la solicitud de sentencia sumaria y se resuelva en su contra. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*. La parte promovida está obligada a contestar detallada y específicamente los hechos pertinentes que demuestren que existe una controversia real y sustancial que amerita dilucidarse en un juicio plenario. *Íd.*

Cuando la solicitud de sentencia sumaria esté sustentada con declaraciones juradas o con otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones, sino que debe proveer evidencia sustancial de los hechos que están en disputa. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*. Claro está, “el sólo hecho de no haberse opuesto con evidencia que controvierta la presentada por el promovente no implica que necesariamente proceda la sentencia sumaria o que el promovente tenga derecho a que se dicte a su favor”. *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, supra*. No obstante, el promovido deberá establecer una controversia real de hechos, mediante la presentación de prueba que apoye sus alegaciones o estableciendo una controversia sustancial sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la parte promovente. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*.

Al momento de enfrentarse a una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal deberá presumir como ciertos los hechos no controvertidos que surjan de los documentos que acompañan la solicitud. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., supra*. En su examen, el tribunal analiza los documentos que acompañan la moción que solicita la sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquéllos que obren en el expediente del tribunal; y determina si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *S.L.G. v. S.L.G.*, 150 DPR 171 (2000). Se abstendrá de dictar sentencia sumaria cuando: (1) existan hechos materiales controvertidos; (2) existan alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material, o (4) como cuestión de derecho no proceda. *Íd.* También, un tribunal declarará sin lugar una solicitud de sentencia sumaria cuando haya elementos subjetivos o de credibilidad y éstos constituyan un factor esencial en la resolución de la controversia presentada. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914 (2010);

Carpets & Rugs v. Tropical Reps., 175 DPR 615 (2009). Sin embargo, esto no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. *López v. Miranda*, 166 DPR 546 (2005). De igual modo, dado que una moción de sentencia sumaria ejerce un efecto importante en el litigio, independientemente del modo en que sea adjudicada por el tribunal de instancia, precisa que dicho foro sea el que determine “los hechos que han quedado incontrovertidos y aquéllos que aún están en controversia”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015).

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones, el Tribunal Supremo expresó que este foro intermedio está en la misma posición del tribunal primario al momento de revisar las solicitudes para que se dicte sentencia sumaria. En ese sentido, aplicamos los mismos criterios de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia; y ello de la manera más favorable a la parte que se opuso a la solicitud. Nuestro examen está limitado a la consideración de la evidencia que las partes presentaron ante el foro de primera instancia. Debemos revisar que los escritos cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, examinamos si en realidad existen hechos materiales en controversia. Finalmente, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, revisamos si la primera instancia judicial aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

B. Despido injustificado

Nuestro más alto foro ha afirmado en múltiples ocasiones la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). El andamiaje legislativo en el ámbito laboral reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la

ciudadanía como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro País. *Íd.* En el caso particular de la terminación de la relación obrero-patronal, la Convención Constituyente decidió elevar a rango constitucional el derecho del trabajador o trabajadora a renunciar libremente a su empleo, pero no así el derecho de un patrono a despedir a un trabajador. *Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, pág. 903.

Además, se ha reconocido que en la dinámica obrero-patronal la persona empleada es aún la parte más débil, lo que ha propulsado la aprobación de una serie de estatutos con el fin de "proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero". *Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, pág. 904, citando a *Orsini v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009). El quebranto de la relación laboral conlleva, de ordinario, la pérdida del sustento necesario para la vida diaria. Por tanto, el Estado tiene un interés apremiante en tutelar las relaciones obrero-patronales dentro de una política pública de proteger los derechos de los trabajadores. *Rivera v. Pan Pepin*, 161 DPR 681 (2004). Cónsono con ello, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.* (Ley Núm. 80).

La Ley Núm. 80 tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despida a su empleado u empleada salvo que demuestre una causa justificada para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). **En vista de su propósito reparador, la Ley Núm. 80 debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado.** *Jusino et als. v. Walgreens, supra; Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998). Ahora bien, la Ley Núm. 80 no define lo que constituye despido injustificado, el primer párrafo de su Art. 2 establece, a modo de principio general, lo siguiente:

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 [...] 29 LPRA sec. 185b.

El referido artículo también enumera varios escenarios bajo los cuales se justifica el despido de un empleado, liberando al patrono de responsabilidad. Algunos de estos supuestos están basados en conducta atribuible al empleado o empleada, mientras que otros responden a actuaciones del patrono o a la situación económica del negocio, como lo son el cierre, reorganización o la reducción en producción, ventas o ganancias. *Segarra Rivera v. International Shipping Agency et als.*, 2022 TSPR 31(2022). En ese sentido los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2 de la Ley Núm. 80 contemplan como justa causa para el despido las siguientes circunstancias:

(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. [...] 29 LPRA sec. 185b.

No obstante, el mero hecho de que un patrono invoque alguno de estos incisos no es suficiente para justificar un despido. En *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 413 (2013), el Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo la oportunidad de expresarse sobre los incisos del Art. 2 de la Ley Núm. 80 que corresponden a decisiones gerenciales. Con relación a ello, el Tribunal Supremo resaltó que el estatuto, como norma general, establece que “no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *Íd.* Es decir, que la potestad que tiene un patrono para tomar decisiones gerenciales y disponer

de su empresa no es absoluta, y encuentra un límite en las protecciones estatutarias y constitucionales que poseen los empleados y empleadas.

Al interpretar el inciso (e) el Tribunal Supremo puntualizó que, si bien es cierto que el patrono puede despedir empleados o empleadas como parte de una reorganización empresarial que así lo requiera, para que esos despidos se consideren justificados tienen que responder a una reorganización bona fide. *Íd*, pág. 427. De forma similar, al interpretar inciso (f) el Tribunal estableció que “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”. *Íd*, pág. 428. Lo anterior conlleva que el patrono viene obligado a establecer un nexo causal entre las circunstancias económicas de la empresa y la necesidad del despido. Finalmente, en términos generales, el Tribunal razonó que “para poder justificar el despido al amparo de cualquiera de estas modalidades el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda”. *Íd*.

No obstante, recientemente el Tribunal Supremo tuvo ante su consideración nuevamente los incisos del Art. 2 de la Ley Núm. 80 que conciernen a actuaciones del patrono. Mediante la decisión de *Segarra Rivera v. International Shipping Agency et als.*, *supra*, nuestro más alto foro flexibilizó el estándar bajo el cual se evalúa si se configura o no el inciso (e), estableciendo que “**la obligación que impone la Ley Núm. 80, supra, de probar efectivamente el proceso de reestructuración, no está sujeta a que se acredite la existencia de un proceso o plan de reestructuración de una forma particular o específica**”. *Íd*. En cambio, dictaminó que “**basta con que el patrono demuestre que la acción respondió a una decisión gerencial válida a la luz de las circunstancias y que no obedeció a un mero capricho o arbitrariedad,**

y así, tendrá que acreditarlo”. *Íd.* Así pues, se dejó al juicio del juzgador de los hechos dirimir si el proceso de restructuración respondió a una decisión gerencial válida aplicando los parámetros que mejor entienda.

Por otro lado, el Tribunal Supremo razonó que no existe disposición en la Ley Núm. 80 que vincule uno de los incisos del Art. 2 con respecto a los otros. Con relación a lo anterior el Supremo expresó que:

[N]o necesariamente se requiere experimentar una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias de la empresa en su conjunto para que se justifique la reorganización. **De este modo, un patrono podrá tomar la decisión de reorganizarse por cualquier motivo, siempre y cuando ello constituya una decisión empresarial válida, de utilidad y no un mero capricho.** Es decir, siempre que surjan condiciones en la operación del negocio que así lo justifiquen. *Íd*

III.

En el caso de autos, el Hospital alega que el TPI incidió al determinar que procedía declarar No Ha Lugar la moción de sentencia sumaria presentada por el peticionario, toda vez que existía una controversia de hechos sobre la fecha en la que fueron preparados el Análisis de Viabilidad y el Plan de Reorganización. Según arguye el Hospital, de los documentos anejados a su moción de sentencia sumaria se podía precisar que el Análisis de Viabilidad y el Plan de Reorganización fueron elaborados previo a que se consumara la cesantía. Además, los peticionarios argumentan que los hechos aceptados por el TPI por sí solos justifican la cesantía conforme con el derecho aplicable.

Por su parte, los recurridos sostienen en adición a la controversia sobre la fecha en la que fueron realizados los Análisis de Viabilidad y Plan de Reorganización, de los estados financieros surgía una controversia sobre si el Hospital había sufrido pérdidas sustanciales que amenazaran la continuidad de la empresa. Por lo cual, los recurridos alegan que al amparo del estándar de *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, no procedía dictar sentencia sumaria. Es decir, que los hechos en controversia impedían acreditar el plan de reorganización, su utilidad, o la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias.

No obstante, mientras el caso de autos se encontraba ante nuestra consideración, el estado de derecho sobre la controversia que hoy nos ocupa fue modificado. Como expusimos anteriormente, el estándar de *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, fue flexibilizado mediante la decisión de *Segarra Rivera v. International Shipping Agency et als., supra*. El Tribunal Supremo razonó que en los casos en los que se alega que un despido fue producto de reestructuración, no es necesario que se acredite la existencia de un proceso o plan de reestructuración de una forma particular o específica. En cambio, basta con que el patrono demuestre que la acción respondió a una decisión gerencial válida a la luz de las circunstancias y que no obedeció a un mero capricho o arbitrariedad. Por otro lado, el Tribunal Supremo entendió que los inicios del Art. 2 de la Ley 80 no están vinculados el uno con el otro, por lo cual no necesariamente se requiere experimentar una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias de la empresa en su conjunto para que se justifique la reorganización.

Ahora bien, cuando el TPI evaluó la moción de sentencia sumaria del Hospital y la oposición de los recurridos, correctamente concluyó que existía controversia sobre hechos materiales. El TPI analizó que dado el hecho de que el Análisis de Viabilidad y el Plan de Reorganización no tenían fecha, no podía acreditarse que la reorganización del Hospital respondió a los datos esbozados en estos documentos conforme con lo requerido por *Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*. Sin embargo, este foro no puede perder de perspectiva que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. Por todo lo cual, dado que *Segarra Rivera v. International Shipping Agency et als., supra*, flexibilizó la norma utilizada por el TPI para determinar los hechos que estaban controvertidos, estos se han tornado inmatrimoniales.

Es preciso resaltar que cuando los foros apelativos revisamos sentencias sumarias, nos encontramos en la misma posición que el TPI

para su evaluación. Tras examinar minuciosamente el expediente del caso de autos, a nuestro entender, el cierre y reorganización respondió a una decisión gerencial válida la luz de las circunstancias esbozadas por el Hospital, y no sugiere ser un mero capricho o tiene visos de arbitrariedad.

El hospital realizó un análisis de viabilidad que concluyó que el cierre del Departamento de Servicios Nutricionales redundaba en ahorros para el hospital debido al aumento en los costos de las comidas y servicios que brindaba dicho Departamento. Dicho análisis estableció la necesidad de mejorar los servicios ofrecidos y que era más factible la subcontratación de los mismos mediante un ente extraño, eliminando las clasificaciones ocupacionales de los empleados que laboran en el Departamento, lo cual redundaba en economías para el hospital.

Mediante lo resuelto en *Segarra Rivera v. International Shipping Agency et als., supra*, el Tribunal Supremo dejó al juicio de los juzgadores determinar qué tipo de decisión gerencial constituye un mero capricho bajo los parámetros que cada adjudicador identifique en las circunstancias del caso. Consecuentemente, es imperativo advertir que la conclusión a la que hoy llegamos fue alcanzada a la luz de los hechos particulares de este recurso. Conforme con la norma sentada por *Segarra Rivera v. International Shipping Agency et als., supra*, a los tribunales nos corresponde evaluar y determinar caso a caso que es una decisión gerencial válida para justificar un despido y los requisitos para ello.

IV.

Por los fundamentos esbozados anteriormente *Revocamos* la Resolución recurrida y declaramos Ha Lugar la Moción de Sentencia Sumaria del Hospital, desestimando con perjuicio la querrela presentada por la parte recurrida.

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