

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

LUIS ARROYO ROSADO;
**PEDRO RAMOS
ROSARIO; ARTURO
RODRÍGUEZ GUZMÁN;
BRENDA LEE ZABALETA
VEGA**

Parte Apelante

v.

ARGOS PUERTO RICO,
CORP.; ABC
CORPORATION; DOE
CORPORATION; JOHN
DOE; JANE DOE

Parte Apelada

KLAN202300424

Apelación
Procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Bayamón

Caso Núm.:
BY2021CV03428
(Sala 505)

Sobre:
Despido Injustificado,
Discrimen por razón de
edad, Represalias

Procedimiento Sumario
(Ley Núm. 2 de 17 de
octubre de 1961)

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Romero García y el Juez Monge Gómez.

Monge Gómez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de julio de 2023.

Compareció ante este Tribunal la parte apelante, Pedro Ramos Rosario, Arturo Rodríguez y Brenda Zabaleta Vega (en adelante, los “Apelantes”) mediante recurso de apelación presentado el 12 de mayo de 2023. Nos solicitaron la revocación de la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante, el “TPI”), el 2 de mayo de 2023, notificada y archivada en autos al día siguiente. Mediante el referido dictamen, el foro primario concedió tres (3) solicitudes de sentencia sumaria presentadas por la parte apelada, Argos Puerto Rico, Corp. (en adelante, “Argos” o el “Apelado”), y, en consecuencia, desestimó la “**Querella**” presentada por los Apelantes.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se *confirma* la *Sentencia* apelada.

I.

Los hechos del presente caso se remontan al 27 de agosto de 2021, fecha en que los Apelantes en unión con el Sr. Luis Arroyo Rosado presentaron una “**Querella**”, bajo el procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la “Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales”, 32 LPRA secs. 3118 *et seq.* Mediante la misma, alegaron que fueron despedidos sin justa causa el 28 de agosto de 2020, en violación a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la “Ley Sobre Despidos Injustificados”, 29 LPRA secs. 185a *et seq.* (en adelante, “Ley Núm. 80”). Sostuvieron que eran empleados contratados a tiempo indeterminado con mayor antigüedad en Argos y que este último mantuvo a empleados de menor antigüedad realizando sus funciones. Así pues, alegaron haber sufrido daños y perjuicios como consecuencia de sus respectivas terminaciones discriminatorias que valoraron en \$50,000.00 para cada uno. En el caso de la señora Zabaleta Vega, añadieron que fue víctima de un patrón de represalias, en contravención con la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como la “Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial”, 29 LPRA secs. 194 *et seq.*

Presentada la “**Contestación a Querella**” por parte de Argos, y luego de varios trámites procesales impertinentes, el 16 de junio de 2022, este último presentó tres (3) escritos que intituló: “**Moción de Sentencia Sumaria**”. En lo correspondiente a la reclamación de la señora Zabaleta Vega, sostuvo que ésta presentó la “**Querella**” omitiendo que, para el período en cuestión, era empleada unionada adscrita a la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901 (en adelante, la “Unión”), razón por la cual la cláusula de arbitraje compulsorio incluida en el Convenio Colectivo aplicable otorgaba jurisdicción exclusiva sobre la disputa al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (en adelante, el “NCA”) y que la

querellante nunca sometió ante dicho foro una reclamación cuestionando su despido y alegadas represalias en el empleo, a pesar de que el Convenio Colectivo así lo requería.

Añadió que, al ocupar el puesto de Técnico de Laboratorio, la Unión era el representante exclusivo de los empleados no exentos de producción y mantenimiento, técnicos de laboratorio y técnicos de la máquina automática de empacar cemento en Argos, para propósitos de todos los asuntos relacionados con su empleo. Fundamentada en dicha circunstancia, argumentó el Apelado que el TPI carecía de jurisdicción para atender la reclamación de despido injustificado y represalias incoada por la señora Zabaleta Vega. Ello, pues, existía un Convenio Colectivo en el que se pactó que el foro arbitral sería el único ente con jurisdicción para atender las causas de acción presentadas por ésta.

En la alternativa, expuso que procedía la desestimación sumaria de los reclamos de la señora Zabaleta Vega, ya que los hechos incontrovertidos demostraban que Argos la despidió justificadamente y que, en su terminación, no medió represalia alguna, toda vez que la empresa llevó a cabo una reorganización y/o reducción de personal *bona fide*, provocada por una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas por la empresa y la necesidad de aumentar la competitividad o productividad del negocio. Expresó que esta reorganización o reestructuración estuvo basada en la transformación del modelo de negocios de Argos con el objetivo de enfrentar los nuevos retos de la economía del País, controlar y reducir gastos, atemperar la operación a las realidades del mercado y aumentar las ganancias de la empresa. Asimismo, expuso el Apelado que el despido de la señora Zabaleta Vega se utilizó el criterio de antigüedad permitido por la Ley Núm. 80, *supra*.

En lo relacionado con el restante de los querellantes, Argos sostuvo en las respectivas solicitudes de sentencia sumaria que, en el proceso de reorganización realizado, a la luz del cambio en su modelo de negocio, se eliminaron varias clasificaciones ocupacionales, incluyendo la

de Supervisor Eléctrico y la de Supervisor de Producción que ocupaban los coapelantes, Ramos Rosario y Rodríguez Guzmán, respectivamente. Plantearon que, desde el 28 de agosto de 2020, ningún empleado ha ocupado dichos puestos.

Presentadas las correspondientes oposiciones, el 2 de mayo de 2023, el foro *a quo* dictó *Sentencia* mediante la cual concedió las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por Argos y desestimó las causas de acción incoadas por los Apelantes. Inconformes, el 12 de mayo de 2023, los Apelantes presentaron el recurso de apelación que nos ocupa y le imputaron al TPI la comisión del siguiente error:

ERRÓ EL TPI AL DECLARAR HA LUGAR A LAS TRES SENTENCIAS SUMARIAS, PUES EXISTÍAN CONTROVERSIA REALES Y SUSTANCIALES SOBRE HECHOS MEDULARES DE LAS RECLAMACIONES.

El 16 de junio de 2023, Argos presentó su alegato en oposición. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, resolvemos.

II.

A.

El propósito de las Reglas de Procedimiento Civil es proveerles a las partes que acuden a un tribunal una “solución justa, rápida y económica de todo procedimiento”. 32 LPRA Ap. V, R.1. Así, la Regla 36 del mencionado cuerpo procesal atiende lo referente al mecanismo de sentencia sumaria.

A la luz de sus disposiciones, si de “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 la sentencia sumaria a favor de la parte promovente”. Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 36.3. En ese sentido, se considera un hecho material o esencial, “aquel que pueda afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. SLG Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, 184 DPR 133, 167 (2011). Cabe señalar que el juzgador no está limitado a los hechos o documentos

que se produzcan en la solicitud, sino que puede tomar en consideración todos los documentos que obren en el expediente del tribunal.

Solamente se dictará sentencia sumaria en casos en los cuales el tribunal tenga ante su consideración todos los hechos necesarios y pertinentes para resolver la controversia y surja claramente que la parte promovida por el recurso no prevalecerá. Mejías et al. v. Carrasquillo et al., 185 DPR 288, 299 (2012); PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 911-912 (1994). Para prevalecer, el promovente de este recurso debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en cualquier evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos materiales sobre la totalidad o parte de la reclamación. Roldan Flores v. M. Cuebas et al., 199 DPR 664, 676 (2018).

Por su parte, la parte promovida por una moción de sentencia sumaria debe demostrar que existe controversia en cuanto a algún hecho material que sea constitutivo de la causa de acción del demandante. Oriental Bank v. Perapi et al., 192 DPR 7, 25-26 (2014). Así, la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria en su contra debe controvertir la prueba presentada y no cruzarse de brazos. ELA v. Cole, 164 DPR 608, 626 (2005). No puede descansar en meras afirmaciones contenidas en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva, sino que está obligada a presentar contradecaraciones juradas y/o contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. Roldán Flores v. M. Cuebas et al., *supra*, pág. 677; Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 214-215 (2010).

En el caso de revisar la determinación del TPI respecto a una sentencia sumaria, este foro apelativo se encuentra en la misma posición que el foro de instancia para evaluar su procedencia. Rivera Matos et al. v. Triple-S et al., 204 DPR 1010, 1025 (2020); Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 118 (2015). La revisión que realice el foro apelativo deberá ser *de novo* y estará limitado a solamente adjudicar los documentos presentados en el foro apelado. Vera v. Bravo, 161 DPR 308,

335 (2004). De modo que las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. Íd. En adición a esta limitación, se ha aclarado que al foro apelativo le está vedado adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa, porque dicha tarea le corresponde al foro de primera instancia. Vera v. Dr. Bravo, *supra*, págs. 334-335.

B.

En nuestro sistema jurídico el contrato de servicios que concretiza una relación obrero-patronal se constituye como el medio principal de sustento para los empleados y sus dependientes. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374 (2001). Debido a ello, existe un interés estatal apremiante para reglamentar las relaciones obrero-patronales, de forma tal que las mismas se enmarquen en una política pública enfocada en salvaguardar los derechos de los trabajadores. Íd. De conformidad con lo anterior, se incorporó en la Ley Núm. 80, *supra*, el requisito de “justa causa” como medida limitativa en toda causa de acción por despido. Por tanto, nuestra jurisprudencia ha establecido que este estatuto siempre debe ser interpretado de la forma más liberal y favorable al empleado. Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001).

Así pues, todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de clase alguna, contratado sin tiempo determinado, y que fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, en adición al sueldo que hubiere devengado, el salario correspondiente a un mes por concepto de indemnización, conocida ésta como la indemnización básica, y “una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio”. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 375. Para ser acreedor del remedio y de los beneficios que instituye la Ley Núm. 80, *supra*, el empleado separado de su cargo debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) la existencia de una relación obrero-patronal remunerada; (2) que el empleado haya sido contratado por tiempo indeterminado; y (3) que el empleado haya sido despedido sin que medie justa causa. C. Zeno

Santiago y otros, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Puerto Rico, Publicaciones JTS, 2003, T. I, pág. 98.

Nótese que nuestro ordenamiento jurídico cobija el poder de dirección empresarial, al reconocerles a los patronos el derecho de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 377. Sobre el particular, cabe destacar que las circunstancias que contempla el estatuto en cuanto a lo que se entiende como causa que justifique el despido no son taxativas y que constituye justa causa para el despido aquella que está vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001).

Es preciso señalar que el ordenamiento jurídico en Puerto Rico no impide los despidos; solamente interpone el requisito de justa causa para ello. Para rebatir la presunción de despido injustificado, el patrono puede presentar como defensa afirmativa prueba que establezca, mediante la preponderancia de la evidencia, que hubo justa causa para el despido. En términos generales, el estatuto contempla dos tipos de causales para que el despido de un empleado se considere hecho con justa causa: (1) actuaciones imputables al obrero y de las cuales se entiende que ha provocado su despido; y (2) situaciones no imputables al obrero pero que son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece –en su parte pertinente– que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

[...]

- (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. 32 LPRA sec. 185b.

El Tribunal Supremo ha resuelto que “[l]ey no pretende ni puede [...] ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido”. Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 542 (1979). El concepto de “justa causa” “es dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever”. Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., *supra*, pág. 243.

El referido Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, no pretende, ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia. Srio. del Trabajo v. I.T.T., *supra*, pág. 542. Para propósitos de aplicar las diferentes leyes protectoras del trabajador el Tribunal Supremo ha utilizado, a manera de referencia, y sin ser exhaustivo y en forma orientadora, las enumeradas en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 como causas justificadas para el despido. Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 DPR 599, 610 (1989); Báez García v. Cooper Labs., Inc., 120 DPR 145, 151-152 (1987).

Es norma firmemente establecida en nuestra jurisdicción que no es justa causa para despedir a un empleado aquella fundada en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino que las motivaciones del despido estén relacionadas con el buen funcionamiento de la empresa concernida. León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20, 37 (2020). Ahora bien, la Ley Núm. 80, *supra*, no prohíbe el despido de un empleado, sino que “[d]icho curso de acción como tal se reconoce como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial”. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 377.

De ahí que exista una presunción de que el despido del empleado fue injustificado, lo que provoca que el patrono tenga que rebatirla mediante preponderancia de la evidencia. Belk v. Martínez, 146 DPR 215,

230-231 (1998). Si existe justa causa, el empleado puede ser despedido. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 775 (1992). Por el contrario, si el patrono no logra establecer la justa causa para el despido, el tribunal deberá concluir que éste fue injustificado “proveyéndose[le] al afectado un remedio exclusivo, la mesada”. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 378. Es por ello que la norma general de que en toda reclamación civil el querellante está en la obligación de probar por preponderancia de la prueba sus alegaciones, tiene una excepción en los casos en que se reclama indemnización por despido injustificado. Íd., págs. 378-379. “Ahora bien, esa presunción se estableció para facilitar al empleado probar su caso, **más no relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones.**” Segarra Rivera v. International Shipping Agency, 208 DPR 964, 987 (2022) (énfasis en el original).

Por su parte, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece lo siguiente:

En cualquier caso en que se despidiesen empleados 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 de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos 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 al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición. 32 LPRA sec. 185c.

Así pues, se considera justa causa para el despido la que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Srio. del Trabajo v. I.T.T., *supra*, pág. 543.

Por lo tanto, las empresas pueden cesantear a sus empleados sin la obligación de pagar la correspondiente indemnización cuando enfrentan alguna de las precitadas circunstancias. La única limitación que impone la ley en este tipo de casos es la de “retener con preferencia en el empleo al empleado con más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación

ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos”. Sin embargo, la retención por antigüedad tiene que ser dentro de la misma clasificación ocupacional y no entre clasificaciones ocupacionales distintas. Segarra Rivera v. International Shipping Agency, *supra*, págs. 984-985 (citas omitidas).

En Zapata Berríos, et al. v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., 189 DPR 414 (2012), el Tribunal Supremo estableció que en circunstancias en las que el despido del empleado ocurre por razones económicas vinculadas a la operación de la empresa, un patrono puede cambiar su forma de llevar a cabo los negocios mediante algún tipo de cambio enfocado en la optimización de sus recursos y aumento de las ganancias, “ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una restructuración *bona fide*”. Zapata Berríos, et al. v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., *supra*, pág. 426. Igualmente, el patrono está facultado en ley para paliar una situación económica precaria provocada por una merma en ganancias y limitar los gastos mediante la reducción de la plantilla de empleados. Íd.

De particular relevancia resultan los pronunciamientos del Tribunal Supremo en Zapata Berríos, et al. v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., *supra*, reiterados recientemente en Segarra Rivera, a los efectos de que “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”. Zapata Berríos, et al. v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., *supra*, pág. 427 (énfasis suplido).

Conforme hemos adelantado, como parte del proceso de despidos correspondiente a los casos provistos en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, se le requiere a la empresa retener a los empleados de mayor antigüedad condicionado a que “subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos” Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185c. “Claro está, lo anterior será de este modo, siempre y cuando

el empleado de más tiempo en la empresa cuenta con las destrezas necesarias para realizar las tareas asociadas con el puesto que pasa a ocupar, o que pueda adiestrarse para realizarlas en un tiempo corto y a un costo mínimo.” Zapata Berríos, et al. v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., *supra*, pág. 428. Ahora bien, el Tribunal Supremo resolvió en *Segarra Rivera* que

[E]l Art. 2(e) de la referida ley no exige que el ejercicio de acreditación *bona fide*, requerido para probar la existencia de un proceso o plan de reorganización empresarial, sea realizado de una **forma particular o específica**. De esta forma, basta con que el patrono acredite y satisfaga al juzgador de los hechos que la reorganización o reestructuración empresarial, en efecto, responde a una decisión gerencial válida y no a un mero capricho o arbitrariedad por parte del patrono”. Segarra Rivera v. International Shipping Agency, *supra*, pág. 1002 (énfasis en el original).

Resultan de particular importancia las expresiones de nuestro más alto foro judicial al analizar los despidos cuando media una reorganización. A esos efectos, se concluyó lo siguiente:

[B]ajo la teoría de reorganización empresarial, la empresa no necesariamente tiene que alegar y probar que tuvo problemas económicos, sino que el patrono tiene que probar que, en efecto, se realizó una reorganización de buena fe, y que, como parte de ese plan, el empleado fue despedido. Es decir, al argumentar como “justa causa” una reestructuración, lo que el patrono debe demostrar es que la acción de modificar su manera de hacer negocios se hizo en consideración al buen y normal funcionamiento del establecimiento. Pues, el concepto justa causa está arraigado a consideraciones que atañen al manejo de la empresa. En ese sentido, como correctamente establecimos en SLG Zapata v. JF Montalvo, *supra*, **no es función de los tribunales administrar los negocios ni aconsejar a los directores de estos cómo manejar los asuntos de su empresa, siempre y cuando estas decisiones no estén motivadas por razones discriminatorias ni que mucho menos sean producto del mero capricho del patrono. *Íd.*, págs. 1002-1003 (énfasis en el original y énfasis suplido).**

C.

En Puerto Rico, la negociación colectiva está revestida de gran interés público. Por ello, el convenio colectivo constituye la ley entre las partes, siempre que no contravenga las leyes, la moral ni la Constitución. Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 DPR 986, 995 (1993); Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118, 122 (1963). En fin, las relaciones obrero-patronales, la negociación colectiva y los

procedimientos de arbitraje están vinculadas al desarrollo económico, a la paz industrial y, por tanto, a la consecución de los intereses públicos.

C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 319 (2011).

El convenio colectivo está fundamentado en el principio de la libertad de contratación, mediante el cual el patrono y los trabajadores, por voz de los líderes sindicales, consagran su consentimiento a los acuerdos, compromisos y estipulaciones negociadas. Así pues, se ha instituido el arbitraje de las controversias laborales, como una herramienta integral del proceso de negociación colectiva. Vélez v. Serv. Legales de P.P., Inc., 144 DPR 673, 682 (1998). El arbitraje no debe tener más limitaciones que aquellas que las partes voluntariamente y contractualmente se impongan.

Esto es así porque participantes y observadores, y como hemos visto también los cuerpos legislativos y los tribunales, reconocen generalmente que el arbitraje es un medio más apropiado y deseable para resolver las disputas que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que la litigación en los tribunales. Es un medio más rápido y menos costoso que los procedimientos judiciales, y es menos técnico y más flexible que dichos procedimientos. Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, *supra*, pág. 127.

Cónsono con lo anterior, el convenio colectivo obliga al patrono, a los sindicatos y a los miembros individuales de la unión. “Bajo la vigencia de un convenio, según un patrono no puede hacer caso omiso de la unidad contratante y negociar individualmente con cada empleado por separado, tampoco puede el empleado desentenderse del convenio y actuar como si el mismo no existiese”. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, 89 (1975). Dicho raciocinio aplica, igualmente, a la adjudicación de los asuntos que deben dilucidarse en los comités de quejas y agravios establecidos por el convenio. Íd. “[N]i el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras. El convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual”. Íd.

III.

Conforme hemos adelantado, Argos presentó tres (3) solicitudes de sentencia sumaria para que el TPI desestimara las causas de acción

presentadas por los Apelantes, las cuales fueron acogidas por el foro *a quo* mediante la *Sentencia* apelada. En su recurso, los Apelantes sostienen que no procedía dictar sentencia sumaria en el caso, toda vez que existían controversias reales y sustanciales sobre hechos medulares. No les asiste la razón.

Según el estado de derecho reiterado por el Tribunal Supremo, la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria en su contra debe controvertir la prueba presentada y no cruzarse de brazos. No puede descansar en meras afirmaciones contenidas en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva, sino que está obligada a presentar contradecларaciones juradas y/o contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. El análisis de *novo* que venimos compelidos a realizar revela, precisamente, que los Apelantes no presentaron documentación alguna para controvertir los hechos incontrovertidos alegados por Argos en sus solicitudes de sentencia sumaria y que fueron sustentados por documentación acreditativa a esos efectos. Por lo que, para propósitos adjudicativos, acogemos como nuestros los hechos incontrovertidos, según fueron desglosados en las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por Argos y que el TPI utilizó para desestimar las reclamaciones instadas por los Apelantes.

La prueba aportada por Argos y que no fue refutada por los coapelantes, Ramos Rosario y Rodríguez Guzmán, a través de la presentación de prueba documental, demostró que el patrono llevó a cabo una reorganización de la empresa con el propósito de paliar unas pérdidas económicas que respondieron a una decisión gerencial válida. Por ello, el Apelado se vio forzado a efectuar un cambio en el modelo de negocios, con el propósito de convertirse en una empresa competitiva que redundó en la eliminación de gran parte de su operación. Sobre este particular, coincidimos con Argos a los efectos de que los coapelantes, Ramos Rosario y Rodríguez Guzmán, se valieron de meras alegaciones o afirmaciones y se cruzaron de brazos al oponerse a las solicitudes de

sentencia sumaria presentadas por el Apelado. Simplemente, expusieron que la reorganización que motivó sus terminaciones fue una temporal, que Argos continuó operaciones y pudo acceder a las ayudas brindadas a las empresas como consecuencia de la emergencia surgida por la pandemia del Covid-19, sin presentar prueba documental alguna para sostener dicha afirmación.

Igualmente, se valieron de una alegación a los efectos de que la prueba presentada por Argos en sus solicitudes de sentencia sumaria para sustentar la disminución económica que sufrió no se trataba de estados financieros auditados, ni se desglosaba cómo fue acumulada la deuda. Lo anterior, en abstracción de la norma sentada por el Tribunal Supremo, a los efectos de que el ejercicio de la acreditación *bona fide* requerido en nuestro ordenamiento sobre la existencia de un proceso o plan de reorganización empresarial, deba ser realizado de una forma particular o específica. Nótese que bastaba que Argos acreditara a la juzgadora de los hechos que la reorganización o reestructuración empresarial, en efecto, respondió a una decisión gerencial válida y no a un mero capricho o arbitrariedad. Los autos reflejan que este aspecto no fue controvertido por los coapelantes, Ramos Rosario y Rodríguez Guzmán, mediante prueba documental.

Los hechos incontrovertidos demostraron que el proceso de producción de cemento fue eliminado por Argos, lo cual, provocó que se eliminaran 36 plazas, incluidas las de Supervisor de Producción, Supervisor Eléctrico y Técnico de Laboratorios ocupados por los Apelantes, respectivamente. La prueba documental que surge del expediente ante el TPI demostró que las clasificaciones de Supervisor de Producción y Supervisor Eléctrico fueron eliminadas en su totalidad y no existe ningún empleado que ejerza dichas funciones. Así pues, Argos demostró que cumplió con las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, pues no existía una obligación de retención de todos los empleados que ocuparan dichas plazas eliminadas en otro puesto. Por tanto, se estableció que la terminación de los coapelantes, Ramos Rosario y

Rodríguez Guzmán, fue justificada. Recordemos que la única limitación que impone la ley en este tipo de casos es la de retener con preferencia en el empleo al trabajador con más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos. Sin embargo, la retención por antigüedad tiene que ser dentro de la misma clasificación ocupacional y no entre clasificaciones ocupacionales distintas. Véase, Segarra Rivera v. International Shipping Agency, *supra*, págs. 984-985.

Bajo la teoría de reorganización empresarial, la empresa no necesariamente tiene que alegar y probar que tuvo problemas económicos, sino que lo que se tiene que establecer es que se realizó una reorganización de buena fe, y que, como parte de ese plan, el empleado fue despedido. Así pues, sostenemos que los coapelantes, Ramos Rosario y Rodríguez Guzmán, no controvirtieron el hecho de que la reestructuración de Argos se debió a su decisión de modificar su manera de hacer negocios de buena fe, en consideración al buen y normal funcionamiento de dicha empresa.

En lo relativo a la causa de acción acumulada por los coapelantes, Ramos Rosario y Rodríguez Guzmán, sobre despido discriminatorio, es norma conocida que el empleado que alega haber sido despedido discriminatoriamente deberá establecer un caso *prima facie* de discrimen, siempre que el patrono no logre establecer que el despido estuvo justificado, al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. Si el patrono no logra demostrar la justa causa para el despido, entonces el empleado deberá establecer su caso *prima facie* de discrimen, lo cual implica que no basta con argumentar que la acción adversa fue motivada por razones discriminatorias y que requiere resarcimiento de los daños sufridos. Así pues, al haber concluido que el despido de los coapelantes Ramos Rosario y Rodríguez Guzmán fue uno justificado, se hace innecesario analizar si la terminación de sus empleos se debió a

actuaciones discriminatorias. Véase, Báez García v. Cooper Labs., Inc., *supra*, pág. 155.

En el caso específico de la señora Zabaleta Vega, el Apelado pudo demostrar que el puesto de Técnico de Laboratorio que ésta ocupaba era unionado y sujeto a las disposiciones del Convenio Colectivo entre Argos y la Unión de Tronquitas Local 901. Un análisis del referido Convenio Colectivo revela que la señora Zabaleta Vega estaba obligada a someter su reclamo relacionado con su despido por el proceso de quejas y agravios dispuesto en el mismo. El Artículo 13 del Convenio Colectivo específicamente establece que cualquier disputa, controversia o conflicto entre la Unión y Argos sobre un despido de cualquier empleado, deberá ser resuelta de forma final y obligatoria ante el NCA. No se alegó a nivel del TPI ni en el recurso ante nos que dicha disposición contractual tuviera alguna excepción en cuanto a que los casos sobre despidos fundamentados en represalias fueran ventilados ante el Tribunal General de Justicia. Tampoco hemos encontrado lenguaje alusivo a lo anterior en el Convenio Colectivo.

Sin embargo, los autos revelan que la señora Zabaleta Vega no inició un procedimiento de quejas y agravios, conforme lo establece el Convenio Colectivo. Por tanto, coincidimos con el foro de instancia a los efectos de que los tribunales no tenemos jurisdicción para entender en los méritos de las alegaciones consignadas en la “**Querella**” por parte de la señora Zabaleta Vega, pues cualquier disputa ocurrida como parte de la relación obrero-patronal entre ella y su antiguo patrono, debía dilucidarse ante el NCA. Así pues, se hace innecesaria la evaluación de los planteamientos relativos a la corrección de la *Sentencia* apelada en cuanto a los méritos de las reclamaciones de la señora Zabaleta Vega sobre despido injustificado y represalias.

Nótese que el convenio colectivo obliga al patrono, a los sindicatos y a los miembros individuales de la unión. Por lo que, bajo la vigencia de un convenio, según un patrono no puede hacer caso omiso de la unidad contratante y negociar individualmente con cada empleado por separado,

tampoco puede el empleado desentenderse del convenio y actuar como si el mismo no existiese. Dicho raciocinio aplica, igualmente, a la adjudicación de los asuntos que deben dilucidarse en los comités de quejas y agravios establecidos por el convenio. “[N]i el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras. El convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual”. Véase, San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., *supra*, pág. 89. Procedía, por tanto, que los reclamos esgrimidos por la señora Zabaleta Vega fueran dilucidados en arbitraje, según fue pactado por las partes en el Convenio Colectivo.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, 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