

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

LESTER LUIS CORDERO
RODRÍGUEZ

Apelante

v.

PACIV, INC.

Apelada

KLAN202300490

Apelación
Procedente del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de BAYAMÓN

Caso Núm.:
BY2022CV02432

Sobre:
Despido Injustificado Ley
80 del 30 de mayo de 1976
y Ley 2 de 17 de octubre de
1961, según enmendadas

Panel integrado por su presidente el Juez Rodríguez Casillas, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de agosto de 2023.

El 5 de junio de 2023, Lester Luis Cordero Rodríguez (en adelante señor Cordero Rodríguez o el apelante) presentó ante este Tribunal de Apelaciones una *Apelación*. Mediante esta, nos solicita la revocación de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante, TPI o foro primario) con fecha del 25 de mayo de 2023, notificada el 26. Por virtud del aludido dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la *Moción de sentencia sumaria* que PACIV, Inc. (en adelante PACIV o la apelada) presentó en el caso y, consecuentemente, desestimó la *Querella* sometida por el apelante en su contra.

Evaluados los argumentos de las partes, así como los documentos que conforman el legajo apelativo, por los fundamentos que a continuación esbozaremos, **confirmamos** el dictamen apelado. Veamos.

I

El pleito de epígrafe comenzó con la presentación por parte del señor Cordero Rodríguez de una *Querella* por despido injustificado contra

PACIV. Según se reclamó en esta, el apelante comenzó a trabajar para la apelada el 4 de mayo de 2014 y, durante su empleo, se desempeñó en la empresa de la manera más profesional, con altos valores éticos, trabajador en equipo, respetuoso en el trato con sus compañeros de trabajo, estando siempre comprometido con el patrono en el cumplimiento de sus objetivos, misión y visión.

Afirmó el apelante que el 14 de junio de 2021, fue despedido verbalmente de la empresa alegándose la reestructuración de la organización y que fue el único despedido con motivo de esta. En su reclamación, el apelante catalogó la reestructuración como una excusa falaz y sostuvo afirmativamente que su despido fue uno injustificado. Por ello, solicitó que se le pagara la recompensación que la ley establece; la cual estimó en la cantidad de \$144,845.50. La parte apelada contestó oportunamente la *Querrela*.

Posteriormente, habiéndose efectuado el descubrimiento de prueba, PACIV sometió ante la consideración del TPI una *Moción de sentencia sumaria* en la que propuso 33 hechos sobre los que alegó no existía controversia. En síntesis, la apelada señaló que, en el 2014, en busca de un crecimiento y el poder sostener ese esperado crecimiento, se resolvió dividir la posición de Vicepresidente de Operaciones entre tres posiciones: *Business Development Manager, Operations Leader, y Engineering Leader*.

Igualmente, afirmó que estas posiciones implicaban un gasto fijo, que en el año 2020 las expectativas de crecimiento no se habían materializado, y que la ejecutoria del nivel gerencial intermedio de operaciones de estas 3 posiciones había creado un problema de efectividad operacional en la comunicación entre los recursos y la gerencia. También, indicó que, el 9 de junio de 2021 la alta gerencia le recomendó a la Junta de Directores de PACIV eliminar las posiciones operacionales del nivel intermedio por las siguientes razones:

- a. la razón para haber creado en el 2014 el nivel gerencial intermedio con estas posiciones operaciones y para haber aumentado considerablemente de esa manera los gastos fijos de la empresa había sido un proyectado aumento en el volumen de negocio que no tan solo no se materializó, sino que tampoco se proyectaba que iba materializarse de manera que pudiera seguir justificando el costo adicional;
- b. la experiencia y retroalimentación de los recursos en el campo indicaban que esta estructura gerencial intermedia de operaciones no era efectiva habiendo creado problemas de flujo de comunicación y la sinergia necesaria para aprovechar todos los recursos de la Compañía;
- c. la necesidad de asociados de campo que la Compañía tenía en esos momentos y la de los clientes se podían manejar de manera más eficiente y ágil eliminando las posiciones operacionales que manejaban las operaciones de campo que incluye la administración de los proyectos y los recursos en este nivel gerencial intermedio creado en el 2014.

Según expuso PACIV, el 11 de junio de 2021 su Junta de Directores aprobó de forma unánime la reestructuración propuesta, eliminándose formal y permanentemente la posición de *Engineer Leader* y la de *Operations Leader*.¹ Así, explicó la apelada que la reestructuración aprobada eliminó el costo de gastos fijo de estas posiciones y que el despido del apelante respondió a dicha reestructuración, por lo que existió justa causa para este. Por estas razones, PACIV reclamó que siendo todo ello demostrado por los documentos que acompañó su petición, no existía controversia alguna sobre hecho material que impidiera al tribunal a resolver su moción y desestimar la *Querrela*.²

¹ En cuanto a la posición de Business Development, PACIV señaló que debido a que esta posición funciona "*stand alone*" y su función es generar ventas, por el momento se determinó mantener dicha posición, evaluándose anualmente su efectividad.

² En apoyo de su moción, PACIV sometió una Declaración Jurada suscrita por Jorge L. Rodríguez González; un Memorándum del 9 de junio de 2014 de Lara S. de Torres Tous, Directora de Recursos Humanos a todos los asociados de PACIV, PR; una Declaración Jurada suscrita por Douglas Arturo Garrote Arango, Chief Financial Officer y Vice Presidente de Administración de PACIV, Inc.; *Performance Evaluation Form* del apelante para el periodo desde mayo 2017 a febrero 2018; *PACIV stands for: process automation, controls, instrumentation & validation*; *Performance Evaluation Form* del apelante para el periodo desde febrero 2018 a junio 2019; *Performance Evaluation Form* del apelante para el periodo desde junio 2019 a marzo 2020; un correo electrónico de Stephanie Lugo a Douglas (Mácar) Garrote) del 14 de abril de 2021; *Corporate Minutes* del 9 de junio de 2021 a la Junta de Directores recomendando eliminación de nivel de gerencia intermedio; *Minutes of Extraordinary Meeting of the Board of Directors* en la que se autoriza reestructuración; y un memorándum del 15 de junio de 2021 a todos los asociados.

El 27 de marzo de 2023, el señor Cordero Rodríguez presentó su *Moción en oposición a Moción de sentencia sumaria*. En esta admitió totalmente algunos de los hechos incontrovertidos propuestos por la apelada, mientras que otros los aceptó aclarando ciertos puntos y otros, los negó.³ El 1 de mayo de 2023, PACIV replicó esta oposición.

Tras considerar los argumentos esgrimidos por PACIV en su moción de sentencia sumaria, así como aquellos levantados por el apelante en su oposición, el foro primario notificó una *Sentencia* en la que desestimó con perjuicio la reclamación del apelante. En fin, el TPI entendió que PACIV sustentó con la documentación y las referencias sometidas en su escrito que el despido del apelante respondió principalmente a una reorganización/reestructuración *bona fide*.

Insatisfecho, el señor Cordero Rodríguez instó el recurso de apelación de epígrafe en el que planteó que el TPI se equivocó al resolver sumariamente el caso “soslayando así, la existencia de varias controversias sobre los hechos medulares del caso adecuadamente replicadas por el querellante-apelante en su moción en oposición.”

³ Para impugnar los hechos incontrovertidos propuestos en los que descansa la solicitud de sentencia sumaria, el apelante proveyó con su escrito copia de los siguientes documentos: Declaración Jurada suscrita por Lester Luis Cordero Rodríguez; porciones de transcripción de deposición de Douglas A. Garrote Arango; carta del 27 de febrero de 2023 dirigida al Lcdo. Fernández O. Zambrana Avilés del Lcdo. Antonio Cuevas Delgado; Carta del 22 de noviembre de 2013 dirigida al Sr. Lester Cordero de Lara S. de Torres, Directora de Recursos Humanos de PACIV; memorándum del 9 de junio de 2014, a todos los asociados de PACIV, PR; *Memo to File* del 22 de enero de 2018 sobre *2018 Restructuring Phases- Part 1*; memorándum del 7 de agosto de 2018 dirigido al apelante, de Rick Straw, Presidente de PACIV; *PACIV, Inc. Financial Statements, Years ended December 31, 2015 and 2014*; memorándum del 29 de marzo de 2016 a Lester Cordero del Sr. Jorge L. Rodríguez, Presidente y CEO de PACIV; correo electrónico del 28 de julio de 2020 remitido por el Sr. Jorge Rodríguez a Lester Cordero; correo electrónico del 12 de agosto de 2020, remitido por Stephanie Lugo a Douglas (Mácar) Garrote; *PACIV Performance Evaluation Procedure*; carta del 26 de junio de 2020, remitida por Rick Straw y dirigida a Lester Cordero sobre bonificación; memorándum del 22 de octubre de 2020, suscrito por Stephanie Lugo y dirigido al apelante sobre aumento de salario; memorándum del 2 de febrero de 2021, de Rick Straw a todos los asociados de PACIV; anuncio de reclutamiento; *PACIV Stands for: process automation controls, instrumentation & validation*; LinkedIn profile de Enrique Luis Medina; memorándum del 14 de junio de 2021 sobre reunión con apelante para discutir reestructuración; memorándum del 8 de octubre de 2010 dirigido al apelante sobre vacaciones sin paga/cubierta de plan médico; y *PACIV Professional Performance Evaluation Systems Evaluation Form*.

Atendido el recurso, el 7 de junio de 2023 emitimos *Resolución* mediante la cual le ordenamos a la parte apelada a expresarse en cuanto al recurso. En cumplimiento con ello, dentro del término concedido PACIV sometió su *Oposición a recurso de Apelación*. Habiendo comparecido las partes, damos por sometido el asunto y procedemos a resolver.

II

-A-

La Sentencia Sumaria

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V., R. 36, tiene el propósito primordial de disponer ágilmente de los casos en los que no hay presentes hechos materiales en controversia que requieran la celebración de un juicio. Rivera Matos et al v. Triple-S et al, 204 DPR 1010 (2020) al citar a Roldán Flores v. M. Cuebas et al., 199 DPR 664, 676 (2018). Véase también, León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20, 42 (2020).

Al disponer de una moción de sentencia sumaria, el tribunal tendrá que escudriñar las alegaciones de la demanda o las defensas interpuestas para determinar si existen hechos en controversia que deban esclarecerse mediante un juicio. *Íd.* Este procedimiento es uno beneficioso, tanto para los tribunales como para las partes en un pleito. Por un lado, se agiliza el proceso judicial, lo que representa un alivio a la carga de los tribunales. De otro, provee a los litigantes un mecanismo procesal encaminado a alcanzar un remedio justo, rápido y económico. *Íd.*

La Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, permite que quien solicite un remedio presente una moción fundada en declaraciones juradas o aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes para que el tribunal dicte

sentencia sumariamente a su favor.⁴ Esta solicitud puede ser sobre la totalidad de las controversias o sobre cualquier parte de la reclamación solicitada. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

La moción bajo la discutida regla, será notificada a la parte contraria y contendrá: una exposición breve de las alegaciones de las partes; los asuntos litigiosos o en controversia; la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, estableciendo la página o páginas de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que apoye tal hecho. Además, deberá exponer las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentar el derecho aplicable y contener el remedio que debe ser concedido.⁵

La parte que se oponga a la moción de sentencia sumaria, deberá así hacerlo dentro del término de veinte (20) días desde su notificación. De igual forma, deberá hacer referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente que entiende están en controversia y para cada uno, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013). Las meras afirmaciones no bastan. Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769, 785 (2016). Quien se oponga a una moción de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación. Si no, viene obligada a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente en su solicitud, ya que, de incumplir con ello, corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, de proceder en derecho. Tampoco puede traer en su oposición, de manera colateral, defensas o reclamaciones adicionales que no consten en el expediente

⁴ Igual solicitud podrá presentar la parte contra quien se ha formulado una reclamación. Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 36.2.

⁵ Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

judicial del tribunal al momento en que se sometió la moción dispositiva en cuestión. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, págs. 43 y 54. Es por lo que, si los hechos propuestos conforme la Regla 36.3 no son controvertidos, de proceder, podrán considerarse como admitidos tales hechos y se dictará sentencia. Roldán Flores v. M. Cuebas et al., *supra*, pág. 677. Sin embargo, el no presentarse oposición a una moción de sentencia sumaria no impide que el tribunal falle en contra del promovente de esta. Ya que esta “puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.”. Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 575 (1997).

Al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307 (2013). Así pues, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que si en virtud de una moción bajo sus disposiciones no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, no 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 aquellos que están realmente y buena fe controvertidos. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 112-113 (2015).

La revisión judicial bajo la Regla 36 de Procedimiento Civil

Al momento de revisar las solicitudes de sentencias sumarias, los tribunales revisores se encuentran en la misma posición que el tribunal de primera instancia. Rivera Matos v. ELA, 204 DPR 101 (2020), mencionando a Roldán Flores v. Cuebas et al., *supra*, y Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*. Por ello, debemos regirnos por la Regla 36 de Procedimiento

Civil y aplicar los criterios de esta. No obstante, no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI. Tampoco podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, por ser una tarea que le compete al foro de instancia luego de celebrarse un juicio. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra, pág. 118.

Así pues, al estar en la misma posición que el foro de instancia, debemos cerciorarnos de que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, debemos examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, en cumplimiento con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, tenemos que exponer concretamente cuáles son los hechos materiales sobre los que encontramos existe controversia y cuáles están incontrovertidos. En caso de encontrar que los hechos materiales están incontrovertidos, procederemos pues a revisar de *novus* si el foro apelado aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Id.*, pág. 119.

-B-

Ley 80; Despido injustificado

La Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 25 LPRA Sec. 185a, (Ley 80), ofrece una valiosa protección a aquellos individuos empleados y contratados por tiempo indeterminado a ser remunerados de ser despedidos injustificadamente de su trabajo. La misma, tiene como propósito proteger el derecho de los trabajadores ante acciones “arbitrarias y caprichosas” de los patronos. Segarra Rivera v. Int’l Shipping, et al., 208 DPR 964 (2022). Por ello, esta normativa le impone el pago de una compensación a aquellos patronos que sin justa causa despida a un empleado que es contratado por un periodo de tiempo indeterminado. *Id.* Este resarcimiento se conoce comúnmente como “mesada”. León Torres v.

Rivera Lebrón, supra, al citar a González Méndez v. Acción Social et al., 196 DPR 213 (2016) y otros allí citados.

La Ley 80 no establece qué constituye un despido injustificado. No obstante, el aludido estatuto informa sobre varios escenarios que pueden liberar al patrono de responsabilidad. Así pues, por ejemplo, se reputará justa causa para el despido si el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables, o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. Véase Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA Sec. 185b.

De igual forma, se entenderá que el despido fue justificado si sucede a consecuencia de: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; 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; o reducciones en empleo 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. *Íd.* Estas circunstancias, como puede apreciarse, giran en torno a las actuaciones del patrono sobre la administración de su negocio. Segarra Rivera v. Int'l Shipping, et al., *supra*.

Las empresas pueden cesantear a sus empleados sin la obligación de pagar la correspondiente indemnización cuando enfrentan alguna de las circunstancias citadas en el párrafo anterior. 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.

Como puede apreciarse, un patrono no estará obligado a pagar la indemnización fijada por la Ley 80 si la decisión del despido responde a una reorganización empresarial. Tal determinación, según se ha resuelto, debe ser *bona fide*, y no producto del mero capricho del patrono. Debe, también, ser producto de consideraciones relacionadas al manejo de la empresa. Segarra Rivera v. Int'l Shipping, et al., *supra*, al mencionar a SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, *supra*. Siempre y cuando el despido responda a una reestructuración bona fide, el patrono puede "modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad". Por ello, para justificar el despido, el patrono deberá presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad. *Íd.*, págs. 985-986.

Aun así, es importante recordar que las circunstancias representativas de justa causa enumeradas en el discutido estatuto son meros ejemplos de acontecimientos asociados a un despido. Ello así, ya que este no puede prever el universo de incidencias que pueden surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a SLG Torres Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920 (2015). Podemos ver que, entre las causas reconocidas como justa causa para el despido de un empleado, se encuentran algunas relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, principalmente por razones de índole económica que surgen conforme la operación diaria de las empresas. SLG

Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, citando a Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 376 (2001).

En virtud del Artículo 2(e) de la Ley 80, un patrono podrá despedir empleados sin tener que pagar la compensación fijada por dicho estatuto, si esta decisión se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 426. Así pues, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*. Id. Asimismo, el inciso (f) del Artículo 2 de la Ley 80 autoriza a una empresa a disminuir su plantilla laboral como una medida necesaria para limitar los gastos debido a una situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias. No obstante, ello no implica que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido, aplicando únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa. Id. 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. Id.

Debemos destacar que en aquellos despidos bajo los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley 80, la empresa debe retener 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. Ello, siempre y cuando el empleado de más tiempo en la empresa cuente 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. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 428.

-III-

La exposición de los hechos procesales realizada antes en la presente sentencia demuestra que el apelante le imputa error al foro primario por acoger la solicitud de sentencia sumaria de PACIV y dictar sentencia en el caso decretando que quedó demostrado que el despido del apelante fue motivado por una reorganización y/o reestructuración *bona fide* realizada para optimizar los recursos de la empresa.

Antes de adentrarnos a atender los planteamientos específicos sometidos por el apelante en su recurso, tal cual nos es exigido, debemos examinar si la moción de sentencia sumaria interpuesta por la apelada- así como la oposición instada por la parte apelante- cumplió con los requisitos de forma que establece nuestro ordenamiento jurídico en la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Efectuado este examen, concluimos que, en efecto, tanto la parte apelada como la apelante cumplieron con los requisitos de forma establecidos por nuestras reglas.

Siendo ello así, nos corresponde evaluar los escritos sometidos por las partes, así como la totalidad del legajo apelativo ante nuestra consideración, de forma tal que sopesemos si existen controversias sobre hechos medulares que impedían la resolución sumaria de la controversia de autos. De existir hechos en controversia, deberemos señalar cuáles son. De lo contrario, nos corresponderá revisar *de novo* si el foro de instancia aplicó correctamente la norma jurídica pertinente a la controversia.

Luego de efectuar el antes mencionado ejercicio, tras minuciosamente evaluar las distintas mociones que las partes presentaron, así como la sentencia apelada, juzgamos que no existe controversia sobre los hechos medulares de la causa de epígrafe. Asimismo, estudiado el caso,

en virtud del derecho aplicable previamente consignado, concluimos que la aplicación de la norma jurídica a la controversia de autos fue una adecuada.

En su recurso, el apelante sostiene lo contrario y al discutir su único señalamiento de error, argumenta que el error señalado cometido por el TPI se refleja, primeramente, al determinar que en su oposición a la moción de sentencia sumaria no controvertió los hechos planteados por la apelada. Afirmativamente, negó que eso fuera así y procedió a exponer los argumentos levantados ante el foro primario para refutar la moción de sentencia sumaria. De igual forma, aduce que al resolver la controversia el foro primario aplicó erróneamente la doctrina establecida recientemente por nuestro Tribunal Supremo en el caso Segarra Rivera v. Int'l Shipping Agency, et al, *supra*.

En cuanto a su primer planteamiento, tras confrontar los hechos incontrovertidos propuestos por PACIV en su moción de sentencia sumaria contra las alegaciones levantadas por el apelante para cada uno de ellos, consideramos que los hechos incontrovertidos propuestos que fueron negados u objetados por el apelante no están en controversia o resultan inmaterial para la adjudicación del caso de epígrafe. Específicamente, de un análisis de tales hechos y la documentación sometida en apoyo u oposición de estos se desprende, que no existe controversia material sobre que el despido del apelante resultó de una reorganización *bona fide* efectuada. Ello así, toda vez que quedó demostrado que las expectativas de crecimiento en el volumen de negocios que motivaron la implementación del nivel gerencial intermedio conformado por las posiciones de "*Business Development Manager*", "*Operations Leader*" y "*Engineering Leader*" no ocurrieron. Igual de establecido quedó el hecho de que el plantel de empleados ha sido reducido en los últimos años; que ha habido una merma de ingresos y que, a los fines de optimizar sus recursos, controlar gastos

fijos y aumentar las ganancias efectuó una reorganización y que fue esta la que provocó el despido del recurrido.

Por otro lado, y en cuanto a la aplicación de la doctrina aclarada en Segarra Rivera v. Int'l Shipping Agency, et al, *supra*, es importante resaltar que conforme allí se estableció, cuando se alude que la razón para el despido de un empleado fue una reorganización empresarial, el patrono no tiene que alegar y probar que tuvo problemas económicos, sino que tiene que probar que se realizó una reorganización de buena fe y que como parte de ella, el empleado fue despedido. O sea, **“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.”** (Énfasis suplido)⁶

Según aclarado y pautado en el antes citado caso, basta que el patrono articule y presente prueba sobre una razón válida para el despido. No es necesario que se acredite la existencia de un proceso o un plan de reestructuración de una forma particular o específica, sino que es suficiente 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. Asimismo, y debido a que no se requiere experimentar una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias para que se justifique una reorganización, 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.**⁷

En lo pertinente al caso ante nuestra consideración, es un hecho incontrovertido que la apelada le notificó al señor Cordero Rodríguez que

⁶ *Íd.*, págs. 1001-1002.

⁷ *Íd.*, págs. 1003-1004.

la razón de su despido fue resultado de una reorganización *bona fide* de la compañía. Es decir, la empresa aludió a una de las circunstancias provista por el Artículo 2 de la Ley 80 que justifica el despido de un empleado. A su vez, y mediante la prueba documental sometida en el caso, PACIV demostró que llevó a cabo la reorganización debido a que el aumento en el volumen de negocios que motivó la creación de un nivel gerencial intermedio- que incluía la posición que ocupaba el apelante en la empresa- no ocurrió. Asimismo, PACIV esbozó y demostró que también se consideró a los efectos de la reorganización que la creación del nivel gerencial intermedio ocasionó problemas de comunicación en general y no lograba, en su ejecución, la eficiencia adecuada para el negocio. O sea, que el expediente judicial demuestra que la eliminación del puesto de *Operation Leader*- posición que ocupaba el apelante- respondió a una reorganización empresarial. Por consiguiente, el despido del apelante, según demostrado, no fue producto de un mero capricho, sino de una decisión de negocios alcanzada por la Junta de Directores de PACIV para reducir gastos fijos y atender de una manera mas eficiente y ágil las necesidades del negocio y sus clientes.

En virtud de todo lo antes consignado, resolvemos que en el presente caso no existía impedimento alguno en derecho para conceder la moción de sentencia sumaria de la parte apelada y resolver el pleito sumariamente a su favor. Igualmente, sostenemos la aplicación del derecho efectuada por el foro primario y, por ello, confirmamos la *Sentencia Parcial* apelada.

-IV-

Por los fundamentos antes esbozados, confirmamos la *Sentencia* emitida en el caso por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón con fecha del 25 de mayo de 2023 y notificada el 26.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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