

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO TRIBUNAL DE APELACIONES PANEL ESPECIAL ¹		
HARRY VÉLEZ MAYORAL Apelante v. THOMPSON CONSTRUCTION GROUP, INC. Apelado	TA2026AP00693	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce Caso Núm.: PO2025CV03310 Salón: 602 Sobre: Despido Injustificado por Ley 80, Ley 2 Procedimiento Sumario, Incumplimiento de Contrato y Daños
Panel integrado por su presidenta, la Jueza Grana Martínez, el Juez Ronda Del Toro, el Juez Sánchez Báez y la Jueza Lotti Rodríguez Sánchez Báez, Juez Ponente		
SENTENCIA		
En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2026.		
Compareció ante nos el Sr. Harry Vélez Mayoral (en adelante, “señor Vélez Mayoral”) mediante el recurso de apelación de epígrafe presentado el 30 de junio de 2026. Nos solicitó la revocación de la <i>Sentencia Sumaria</i> emitida el 22 de junio de 2026 y notificada el 24 de junio de 2026 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (en adelante, “foro de instancia”). En la aludida determinación, el foro de instancia declaró <i>Ha Lugar</i> la moción de sentencia sumaria presentada por Thompson Construction Group (en adelante, “Thompson Construction”) y desestimó con perjuicio la totalidad de la querella.		
Por los fundamentos expuestos a continuación, se confirma la <i>Sentencia Sumaria</i> apelada.		
¹ Véase <i>Orden Administrativa DJ 2025-063C</i> de 27 de mayo de 2026, sobre enmienda a la orden de designación de Paneles en el Tribunal de Apelaciones.		

-I-

El 14 de noviembre de 2025, el señor Vélez Mayoral presentó una *Querella*² por despido injustificado, incumplimiento de contrato y daños y perjuicios contra Thompson Construction. Dicha reclamación se presentó al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley sobre despidos injustificados*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, y la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

En esencia, el señor Vélez Mayoral alegó que trabajaba para Thompson Construction como *Foreman General* hasta el 31 de octubre de 2025, cuando fue despedido bajo el fundamento de una supuesta reorganización. Sin embargo, sostuvo que, con posterioridad a su despido, la empresa continuó realizando las mismas operaciones y mantuvo funciones sustancialmente iguales a las que él desempeñaba. Por ello, adujo que su despido fue injustificado, pues no ocurrió un cierre real ni una reorganización genuina que hiciera necesaria la terminación de su empleo.

Además, alegó que había suscrito un contrato con Thompson Construction, mediante el cual dicha empresa se obligó a pagarle \$150 por cada casa terminada dentro del término de 90 días. No obstante, sostuvo que nunca recibió dichos pagos, por lo que afirmó que Thompson Construction incumplió sus obligaciones contractuales.

El 13 de diciembre de 2025, Thompson Construction presentó su *Contestación a la querella*³, mediante la cual negó la mayoría de las alegaciones formuladas. Alegó, además, que la referida querella

² SUMAC-TPI, entrada núm. 1.

³ *Id.*, entrada núm. 4.

no contenía alegaciones propiamente dichas, sino meras apreciaciones personales del señor Vélez Mayoral.

Luego de culminado el descubrimiento de prueba, el 27 de abril de 2026, Thompson Construction presentó una *Moción de sentencia sumaria*.⁴ En esta, sostuvo que el despido del señor Vélez mayoral fue justificado, pues respondió a una decisión de negocio dirigida a reorganizar y reducir el personal como consecuencia de las pérdidas económicas sufridas en sus operaciones en Puerto Rico. En cuanto a la reclamación por incumplimiento del contrato, argumentó que esta carecía de méritos, toda vez que el señor Vélez Mayoral no completó ninguna casa dentro del término de 90 días pactado. Por tanto, planteó que no existía causa de acción en su contra y que procedía la desestimación sumaria, con perjuicio, de la *Querella*. Además, incluyó catorce (14) hechos esenciales y materiales que, según alegó, no estaban en controversia, a saber:

1. El Querellante, Harry Vélez Mayoral, inició su empleo con Thompson Construction Group, Inc. el 12 de septiembre de 2022, en la posición de “General Foreman – Self Performing Division”. Véase Employment Offer Letter de 7 de septiembre de 2022, marcado como **Exhibit 1**.

2. La carta oferta del Querellante indica que éste sería elegible para un bono denominado “House Completion Bonus” por cada casa asignada al Querellante que fuere completada entre el “Foundation Milestone” y el “Final Milestone” or “Final Completion”. Véase Ex. 1, párrafo segundo intitulado “**Bonus**”.

3. Thompson Construction se dedica al negocio de la construcción y ha mantenido operaciones en Puerto Rico desde el año 2018. Véase “Sworn Statement” de Curtis Hutto, con su traducción certificada, ¶2, marcada como **Exhibit 2**.

4. El Querellante se desempeñó la posición de “General Foreman” durante la totalidad de su empleo con Thompson Construction. Véase transcripción de deposición de Harry Vélez Mayoral de 29 de diciembre de 2025, página (“pág.”) 60, línea (“l.”) 15, marcada como **Exhibit 3**.

5. A partir de mediados de 2024 y durante 2025, Thompson Construction implementó en Puerto Rico un proceso de reducción escalonada de personal por pérdidas sostenidas, abarcando funciones de almacén, administrativas, de construcción y puestos supervisores. Véase “Sworn Statement” de Jeremy Lane, Vicepresidente de Recursos Humanos de Thompson, con su traducción

⁴ *Id.*, entrada núm. 26.

certificada, ¶2, marcada como **Exhibit 4**; véase, además, Ex. 2, ¶7 y ¶9.

6. Para mitigar pérdidas y completar trabajo remanente de manera financieramente viable, Thompson Construction evaluó y adoptó medidas desde mediados de 2024, incluyendo subcontratar porciones de trabajo, ajustar alcances de proyectos, vender o liquidar materiales y equipos, y reducir costos indirectos en la isla asociados al almacén y personal. Véase Ex. 2, ¶7 y ¶9.

7. Entre mayo de 2024 y octubre de 2025, Thompson Construction despidió un total de 77 empleados en Puerto Rico por razones económicas y de reestructuración del negocio. Véase Ex. 4, ¶3.

8. El 31 de octubre de 2025, Thompson Construction despidió al Querellante como parte de una reducción de personal. Véase Contestación a la Demanda (SUMAC, Entrada Núm. 6), pág. 1, ¶3; y Ex. 4 ¶¶18-19.

9. El 13 y 19 de junio de 2025, José Miguel Negrón Arroyo, y Santiago Rodríguez González, ambos General Foreman, fueron respectivamente despedidos por Thompson Construction como parte de la reducción de personal. Ex. 4, ¶¶14-15.

10. En el año calendario 2024, la operación de Thompson Construction en Puerto Rico registró una pérdida neta de \$1,046,783.84. Véanse Ex. 2, ¶3 y Ex. 4.

11. Al 31 de octubre de 2025, la operación de Thompson Construction en Puerto Rico reportó una pérdida operativa neta de \$852,857.00, y una pérdida acumulada desde el inicio de operaciones en 2018 de \$3,494,978.39. Véase Ex. 2, ¶¶ 4-5 y Ex. 4.

12. Las decisiones de terminación de empleo vinculadas a dichas medidas se tomaron por razones legítimas de negocio, aprobadas mediante los procesos gerenciales ordinarios, y no respondieron a motivos impropios o discriminatorios. Véase Ex. 2, ¶¶8 y 10; véase, además, Ex. 4 ¶¶19, 21 y 25.

13. Durante el tiempo que el Querellante estuvo empleado por Thompson Construction el Querellante no completó ninguna casa en el término de noventa (90) días desde el “Foundation Milestone” y el “Final Completion” Milestone. Véase Reporte de Unidades Completadas marcado como **Exhibit 5**.

14. Entre el 12 de septiembre de 2022, fecha de empleo del Querellante y el 25 de octubre de 2025, fecha del despido del Querellante, se completaron once (11) casas en 90 días o menos entre el “Foundation Milestone” y el “Final Completion” Milestone. Las once (11) casas completadas en este término fueron completadas por CPF Construction, LLC (“CPF”) no por el Querellante. Véase Ex. 5⁵

Por su parte, el 6 de mayo de 2026, el señor Vélez Mayoral instó su *Moción en oposición a sentencia sumaria*.⁶ Allí expuso que

⁵ *Id.*, págs. 2-4.

⁶ *Id.*, entrada núm. 28.

habían controversias materiales que impedían la sentencia sumaria, entre ellas, las siguientes: (i) si la reorganización fue real y bona fide o simplemente un pretexto para despedirlo; (ii) si las operaciones y funciones que realizaba continuaron después de su despido; (iii) si Thompson Construction aplicó correctamente los criterios de antigüedad y eficiencia al seleccionarlo; (iv) si las pérdidas económicas alegadas realmente justificaban su despido específico; y (v) si tenía derecho al bono contractual y cuál era la forma correcta de interpretar y aplicar la cláusula de \$150 por casa. Sostuvo que tales controversias debían resolverse mediante la evaluación de la prueba en un juicio en los méritos, y no mediante el mecanismo de sentencia sumaria.

Posteriormente, Thompson Construction instó una *Réplica a “moción en oposición a sentencia sumaria”*⁷ y el señor Vélez Mayoral presentó una *Moción de D[ú]plica*⁸.

Así las cosas, el foro de instancia emitió el 22 de junio de 2026 y notificó el 24 de junio de 2026, una *Sentencia Sumaria*⁹ mediante la cual declaró *Ha Lugar* la moción de sentencia sumaria presentada por Thompson Construction y desestimó con perjuicio la totalidad de la *Querella* de epígrafe. En particular, concluyó como sigue:

En el caso ante nos, la parte querellante confrontada con una moción de sentencia sumaria con catorce hechos propuestos como incontrovertidos que contienen una referencia específica y detallada en el documento, transcripción de la deposición del querellante y las declaraciones juradas que respaldan su carácter incontrovertible, descansó en una mera argumentación jurídica sobre la improcedencia de la disposición sumaria.¹⁰

Además, el foro de instancia omitió consignar determinaciones de hechos al amparo de la norma establecida en *Pérez Vargas v. Office Depot*, infra.

⁷ *Id.*, entrada núm. 32.

⁸ *Id.*, entrada núm. 36.

⁹ *Id.*, entrada núm. 44.

¹⁰ *Id.*, pág. 6.

Inconforme, el 30 de junio de 2026, el señor Vélez Mayoral acudió ante este Tribunal mediante el recurso de apelación de epígrafe y esbozó los señalamientos de error siguientes:

PRIMER ERROR:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar sentencia sumaria a favor de Thompson Construction Group y desestimar con perjuicio la totalidad de la querella, descansando de manera excesiva en una aplicación formalista de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, sin evaluar adecuadamente si la propia moción promovente, sus documentos, declaraciones juradas y demás prueba sometida demostraban de forma clara, concluyente y libre de inferencias la inexistencia de controversias genuinas de hechos materiales. Aunque los requisitos de forma de la Regla 36.3 son importantes, estos no sustituyen el deber judicial de determinar si la sentencia sumaria procede en derecho.

SEGUNDO ERROR:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir sumariamente que el despido del apelante estuvo justificado bajo la Ley Núm. 80 por una alegada reorganización empresarial, reducción de personal o razones económicas, a pesar de que existían controversias genuinas sobre la autenticidad, necesidad y buena fe de dicha reorganización, la necesidad específica de cesantear al señor Harry Vélez Mayoral, la continuidad de operaciones y funciones sustancialmente similares luego del despido, y el cumplimiento patronal con los criterios legales de retención de personal.

TERCER ERROR:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al aceptar como incontrovertidas afirmaciones patronales sustentadas principalmente en declaraciones juradas internas, documentos controlados por la propia parte promovente e inferencias favorables a Thompson Construction Group sobre pérdidas económicas, reorganización, reducción de personal, legitimidad de la decisión gerencial y ausencia de motivos impropios, cuando tales asuntos requerían evaluación probatoria, apreciación de contexto, interpretación de la realidad operacional de la empresa y adjudicación en juicio.

CUARTO ERROR:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al disponer sumariamente de la reclamación de incumplimiento de contrato relacionada con el “House Completion Bonus”, adoptando la interpretación unilateral y restrictiva propuesta por Thompson Construction Group sobre la cláusula contractual, las condiciones para devengar el bono y la participación del apelante en la culminación de unidades, a pesar de que subsistían controversias sobre el alcance del acuerdo, la forma en que el incentivo operaba en la práctica, la asignación de casas, la participación real del querellante y el significado contractual de completar una unidad dentro del término pactado.¹¹

¹¹ SUMAC-TA, entrada núm. 1, págs. 9-10.

Por su parte, Thompson Construction instó su alegato en oposición.¹²

Así pues, perfeccionado el recurso, procedemos a exponer la normativa jurídica aplicable a las controversias ante nuestra consideración.

-II-

A. Sentencia Sumaria

Las Regla 36 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V, R. 36, establece el mecanismo de sentencia sumaria en nuestro ordenamiento jurídico. En particular, este permitir que cualquiera de las partes demuestre, previo al juicio y luego de culminado el descubrimiento de prueba, que no existe una controversia material de hechos que deba ser dirimida en un juicio plenario y que, por tanto, el tribunal está en posición de disponer de la controversia como cuestión de derecho. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1-36.2; *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, 784-785 (2016).

En ese sentido, la parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria tiene el deber de demostrar, mediante una moción fundamentada, la inexistencia de una controversia de hechos materiales. Por su parte, la parte promovida debe evidenciar que existe controversia sobre algún hecho material que incida sobre la totalidad o parte de la causa de acción. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, supra, pág. 785. Además, la parte promovida no puede descansar en meras afirmaciones contenidas en sus alegaciones ni asumir una actitud pasiva, sino que debe presentar evidencia que permita establecer la existencia de una controversia sustancial de hechos. *Id.* No obstante, ninguna de las partes puede utilizar una moción de sentencia sumaria o su oposición para enmendar sus alegaciones. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 47 (2020).

¹² *Id.*, entrada núm. 3.

Así pues, para que proceda la adjudicación sumaria de una controversia, debe surgir de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas y demás evidencia presentada que no existe controversia real sustancial respecto de algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

En cuanto a los hechos esenciales y pertinentes, también conocidos como hechos materiales, son aquellos que pueden afectar el resultado de la reclamación conforme al derecho sustantivo aplicable. *Oriental Bank v. Caballero García*, 212 DPR 671, 679 (2023). Por ello, el tribunal solo podrá dictar sentencia sumaria cuando tenga ante sí todos los hechos materiales necesarios para resolver la controversia y surja claramente que la parte promovida no habrá de prevalecer. *Id.*

Ahora bien, en *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687, 703-704 (2019), el Tribunal Supremo aclaró que, cuando el tribunal dispone de la totalidad del pleito mediante sentencia sumaria, no está obligado a consignar determinaciones de hechos ni conclusiones de derecho separadas. Ello, pues la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2, releva al tribunal de consignarlas al resolver una moción de sentencia sumaria. Por el contrario, cuando la moción de sentencia sumaria se deniega total o parcialmente, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, obliga al tribunal a consignar los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no existe controversia sustancial, así como aquellos que están realmente y de buena fe controvertidos. *Pérez Vargas v. Office Depot*, *supra*, págs. 696-697, 703-704.

Por otro lado, el Tribunal Supremo ha establecido que el foro apelativo se encuentra en igual posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una solicitud de sentencia

sumaria. *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010, 1025 (2020); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 115 (2015). En particular, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 117-119, el Tribunal Supremo estableció el estándar de revisión aplicable al Tribunal de Apelaciones. Este debe: (1) examinar de *novo* el expediente, de la manera más favorable a favor de la parte promovida, y aplicar las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra* como su jurisprudencia interpretativa; (2) verificar que la moción de sentencia sumaria y su oposición cumplan con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*; (3) determinar si, en efecto, existen hechos materiales en controversia y, de ser así, exponer concretamente cuáles son los hechos materiales controvertidos e incontrovertidos; y (4) de encontrar que los hechos materiales son incontrovertidos, revisar de *novo* si el foro de instancia aplicó correctamente el derecho a la controversia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 117-119. Ahora bien, el foro apelativo está sujeto a ciertas limitaciones en el ejercicio de esa revisión, a saber:

[P]rimero, sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación *exhibit[s]*, deposiciones o *affidavit[s]* que no fueron presentados oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. *Segundo*, el tribunal apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. No puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia. *Id.*, pág. 114-115.

B. Despido Injustificado

En nuestra jurisdicción existe una clara política pública protectora de empleo. Cónsono con ello, se creó la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley sobre despidos injustificados*, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, con el fin de proteger a los obreros que han sido despedidos injustificadamente y para desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica. *Ruiz*

Mattei v. Commercial Equipment, 214 DPR 407, 422 (2024); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010). La Ley Núm. 80, *supra*, les permite a los empleados despedidos reclamar a su patrono una indemnización, conocida comúnmente como la mesada, cuyo propósito es proveer una ayuda económica para que estos puedan cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001).

Ahora bien, ello no implica que existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Esto es, si media justa causa, el empleado puede ser despedido. El Artículo 2 define justa causa como “*aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono*”. 29 LPRA secc. 185b. De igual forma, la Ley Núm. 80, *supra*, señala que “*se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento*”. *Id.* La Ley Núm. 80, *supra*, enlista una serie de razones no taxativas que constituyen justa causa para el despido. Entre estas, se considera justa causa las siguientes:

(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 secc. 185b (d) y (f).

De la disposición anterior se desprende que el patrono puede despedir a un empleado por razones relacionadas con la administración o situación económica del negocio. *Segarra Rivera v. Int'l. Shipping et al.*, 208 DPR 964, 984 (2022). No obstante, en estas circunstancias, la Ley Núm. 80 le impone al patrono la obligación de retener con preferencia a los empleados de más antigüedad, siempre que existan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo que puedan ser desempeñados por aquellos. 29 LPRA sec. 185c. Ahora bien, dicha retención por antigüedad tiene que ser en la misma clasificación ocupacional. *Id.*

En cuanto al inciso (e) del Artículo 2, nuestro Tribunal Supremo dispuso que un patrono queda exento de pagar la indemnización fijada por la Ley Núm. 80, siempre que la decisión del despido sea tomada como parte de una reorganización o reestructuración empresarial “bona fide”. *Segarra Rivera v. Int'l. Shipping et al.*, supra, pág. 985, citando a *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 426 (2013). Es decir, que tal reorganización o reestructuración responda a razones vinculadas al funcionamiento de la empresa y no constituya un acto caprichoso o arbitrario del patrono. *Id.* Sin embargo, para que el patrono pueda justificar el despido al amparo del inciso (e) del Artículo 2, debe presentar evidencia que acredite la reorganización implantada y su utilidad. *Id.*, págs. 985-986. Dicha evidencia debe demostrar que la reorganización respondió a una decisión empresarial de buena fe y que el despido del empleado se efectuó conforme al plan adoptado, y no por mero capricho o arbitrariedad. *Id.*, pág. 1001.

Respecto al inciso (f) del Artículo 2, la Alta Curia estableció que una disminución en el volumen de producción, ventas o ganancias puede propiciar que el patrono adopte medidas dirigidas a reducir gastos o aumentar la competitividad y productividad de la empresa, entre ellas, la reducción de su plantilla laboral. *Id.*, pág.

986. Sin embargo, aclaró que no toda disminución económica constituye justa causa para el despido, sino únicamente aquella de carácter sustancial y de tal magnitud que amenace la continuidad de las operaciones de la empresa. *Id.* Por tanto, para que justificar el despido al amparo del inciso (f) del Artículo 2, el patrono debe presentar evidencia que acredite la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias y que permita establecer un nexo causal entre la situación económica de la empresa y la necesidad de efectuar el despido. *Id.*

C. Teoría general de contratos

El contrato adquiere eficacia jurídica cuando “dos o más partes expresan su consentimiento en la forma prevista por la ley, para crear, regular, modificar o extinguir obligaciones”. Artículo 1230 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9751. A su vez, el contrato “queda perfeccionado desde que las partes manifiestan su consentimiento sobre el objeto y la causa, salvo en los casos en que se requiere el cumplimiento de una formalidad solemne o cuando se pacta una condición suspensiva”. Artículo 1237 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9771. Por tanto, la perfección del contrato requiere la concurrencia de tres elementos esenciales: (1) consentimiento de los contratantes; (2) objeto cierto, y (3) causa lícita. *Id.*

En nuestro ordenamiento jurídico rige el principio de libertad de contratación, conforme al cual las partes tienen facultad de pactar las cláusulas y condiciones que estimen convenientes, siempre que estas no sean contrarias a la ley, moral u orden público. Artículo 1232 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9753. Asimismo, “[l]o acordado en los contratos tiene fuerza de ley entre las partes, ante sus sucesores y ante terceros en la forma que dispone la ley”. Artículo 1233 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9754. Este principio, conocido como *pacta sunt servanda* o la

autonomía de la voluntad, supone que las partes vienen obligadas a cumplir con lo pactado conforme a los términos y condiciones acordados. *Lugo v. Sunrun PR Operations, LLC*, 2026 TSPR 76, citando a *BPRP v. Sucn. Talavera*, 174 DPR 686, 693 (2008).

-III-

En el caso de epígrafe, el apelante esbozó cuatro (4) señalamientos de error. Atenderemos conjuntamente **el primer y tercer señalamiento de error**, por estar estrechamente relacionados. Ambos señalamientos giran en torno a la procedencia de la sentencia sumaria y a la evaluación de la prueba presentada por Thompson Construction. En esencia, el apelante alegó que el foro de instancia erró al concluir que no existían controversias de hechos materiales, al aceptar como incontrovertidas declaraciones juradas, documentos internos e inferencias favorables a Thompson Construction. A su juicio, dicha prueba requería ser evaluada en su contexto y mediante la apreciación de prueba en un juicio.

Al ejercer nuestra función revisora, nos corresponde examinar lo siguiente: (i) si la solicitud de sentencia sumaria interpuesta por Thompson Construction cumplió con los requisitos de forma exigidos por la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*; y (ii) si existe una controversia de hechos que impida la resolución sumaria y, de responder en la negativa, revisar *de novo* la aplicación del derecho pertinente a la controversia. Veamos.

Al así proceder, concluimos que Thompson Construction cumplió con los requisitos de forma establecidos por nuestras Reglas de Procedimiento Civil. En particular, observamos que, en su *Moción de sentencia sumaria*, Thompson Construction incluyó una relación numerada de catorce (14) hechos esenciales y pertinentes que presentó como incontrovertidos, acompañados de referencias específicas a la evidencia documental para sustentarlos. De este modo, Thompson Construction cumplió con su obligación inicial de

identificar los hechos que, a su juicio, no estaban en controversia y de sustentar cada uno con evidencia.

Por su parte, aunque el apelante presentó su *Moción en oposición a sentencia sumaria*, esta no controvirtió de manera específica los catorce (14) hechos propuestos por Thompson Construction. En lugar de ello, en la sección II de su moción, identificó nueve (9) asuntos litigiosos mediante *bullets* no enumerados y enumeró, en la sección IV, cuatro (4) hechos esenciales y materiales que, a su juicio, permanecían controvertidos. Sin embargo, no identificó, mediante una relación correspondientemente enumerada y sustentada en evidencia, cuáles de los hechos propuestos por Thompson Construction estaban controvertidos ni presentó prueba que permitiera establecer una versión fáctica incompatible con aquellos.

Esta omisión resulta particularmente significativa porque, conforme a la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa, el apelante no podía limitarse a señalar que existen controversias de hechos ni descansar en las alegaciones de su reclamación. Este tenía el deber de demostrar, mediante evidencia, que existe una controversia real y sustancial sobre hechos materiales que impida la adjudicación sumaria. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, *supra*, pág. 785. Así pues, no basta con afirmar que la reorganización pudo haber sido un pretexto, era necesario presentar evidencia que permitiera sostener razonablemente tales aseveraciones y que, además, controvirtiera los hechos específicos propuestos por Thompson Construction.

Tampoco nos persuade el planteamiento del apelante de que la prueba presentada por Thompson Construction no podía ser considerada para propósitos de una sentencia sumaria porque requería ser evaluada en un juicio. La procedencia de dicha prueba no depende exclusivamente de quién la produjo, sino de si fue presentada de manera que pudiera ser considerada conforme a las exigencias de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. La mera posibilidad de que tales pruebas puedan ser objeto de impugnación en un juicio no convierte, por sí sola, un hecho debidamente sustentado en un hecho controvertido para efectos de la referida regla.

Por tanto, ante el incumplimiento del apelante con su deber de controvertir los hechos mediante evidencia, el foro de instancia podía considerar incontrovertidos aquellos hechos adecuadamente sustentados en la *Moción de sentencia sumaria* presentada por Thompson Construction. En consecuencia, concluimos que no se cometieron el primer y tercer señalamiento.

Ahora bien, lo anterior no releva al tribunal de determinar si esos hechos, así establecidos, justificaban la sentencia sumaria como cuestión de derecho. Por tanto, nos corresponde determinar si, a la luz de los hechos incontrovertidos, el foro de instancia aplicó correctamente el derecho sustantivo al desestimar las reclamaciones del apelante. Con esa finalidad, procedemos a atender el segundo y cuarto señalamiento de error.

Primero, atenderemos el **segundo señalamiento de error**. En particular, el apelante alegó el foro de instancia erró al concluir que su despido estaba justificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*.

Según explicamos en el acápite II de esta *Sentencia*, en Puerto Rico se reconoce como justa causa para el despido la reorganización en el negocio, siempre que estos respondan a una decisión empresarial *bona fide* y no a un mero capricho o arbitrariedad del

patrono. 29 LPRA sec. 185b(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, supra. No obstante, el patrono debe demostrar que la reorganización responde a una decisión gerencial válida y que el despido forma parte de las medidas adoptadas. *Id.* También constituye justa causa la disminución sustancial en la producción, ventas o ganancias del negocio, siempre que exista un nexo causal entre la situación económica y el despido. 29 LPRA sec. 185b(f); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, supra.

En el presente caso, la prueba presentada por Thompson Construction satisface dicho estándar. De los hechos propuestos como incontrovertidos, surge que Thompson Construction implantó un proceso escalonado de reducción de personal debido a pérdidas sostenidas en sus operaciones en Puerto Rico. Como parte de esas medidas, despidió a setenta y siete (77) empleados por razones económicas y de reestructuración del negocio. Entre estos, dos empleados que ocupaban la posición de *General Foreman* fueron despedidos antes que el apelante como parte de la misma reducción de personal. A ello se añade que Thompson Construction registró una pérdida acumulada de \$3,494,978.39 desde el inicio de sus operaciones en Puerto Rico. Para sustentar dichos hechos, Thompson Construction acompañó su solicitud de sentencia sumaria con dos declaraciones juradas suscritas por el vicepresidente de recursos humanos y el vicepresidente y director financiero de la empresa. Véase, SUMAC-TPI, entrada núm. 26, Exhibit 2 y 4.

En cambio, en su oposición a sentencia sumaria, el apelante no presentó evidencia para controvertir materialmente que su despido formó parte de dichas medidas empresariales ni para establecer que la decisión patronal obedeció a motivos caprichosos, arbitrarios o ajenos al buen y normal funcionamiento de la empresa.

Por tanto, concluimos que Thompson Construction presentó evidencia suficiente para demostrar que el despido del apelante fue justificado ante las pérdidas sostenidas de sus operaciones en Puerto Rico, y no respondió a una medida aislada o arbitraria. En consecuencia, no se cometió el segundo señalamiento de error.

Por último, atenderemos **el cuarto señalamiento de error**. El apelante adujo que el foro de instancia erró al disponer sumariamente de su reclamación por incumplimiento de contrato relacionada con el *House Completion Bonus*. No tiene razón.

Ciertamente consta en el *Employment Offer Letter* que el apelante sería elegible para un *House Completion Bonus* por cada casa asignada a este que fuese completada en el término de 90 días entre el *Foundation Milestone* y el *Final Milestone* o *Final Completion*. Véase, SUMAC-TPI, entrada núm. 26, Exhibit 1. Por consiguiente, para que apelante pudiera devengar tal incentivo era necesario que se satisficieran las condiciones pactadas.

Sin embargo, Thompson Construction estableció como hecho incontrovertido que, durante el tiempo que el apelante estuvo empleado, este no completó ninguna casa dentro del término de noventa días. Asimismo, estableció que las once (11) casas que fueron completadas dentro del término requerido fueron completadas por CPF Construction, LLC y no por el apelante. Para sustentar tales hechos, Thompson Construction acompañó a su solicitud de sentencia sumaria un reporte del proyecto correspondiente a las casas completadas. Véase, SUMAC-TPI, entrada núm. 26, Exhibit 5.

Por su parte, en su oposición a la sentencia sumaria, el apelante no identificó evidencia que controvirtiera materialmente el hecho de que no completó ninguna casa dentro del término de noventa días establecido. Sus planteamientos, por tanto, permanecieron en el ámbito de la argumentación y no estuvieron

acompañados de prueba suficiente para establecer una controversia real y sustancial respecto al cumplimiento de la condición contractual.

En consecuencia, no estamos ante una controversia de hechos que requiera la celebración de un juicio, sino ante la aplicación de los términos del acuerdo a hechos que no fueron adecuadamente controvertidos. Así pues, en la medida que el principio de libertad contractual permite a las partes establecer las cláusulas y condiciones que estimen convenientes, y que lo acordado tiene fuerza de ley entre ellas, concluimos que el cuarto señalamiento de error no fue cometido.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se **confirma** la *Sentencia Sumaria* apelada.

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

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