

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

HERIBERTO MARTÍNEZ
PADILLA

Apelante

v.

FENWAL
INTERNATIONAL, INC.
y/o FRESENIUS KABI, y
otros

Apelada

KLAN202300026

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Mayagüez

Sobre: Despido
injustificado

Caso Núm.
MZ2018CV00234

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

Rodríguez Casillas, juez ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de mayo de 2023.

Comparece ante nos el Sr. Heriberto Martínez Padilla en el presente recurso de apelación. Solicita que revoquemos la Sentencia emitida el 20 de diciembre de 2022,¹ por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez (en adelante, TPI). Allí, se declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Fenwal International, Inc.

Recibida la oposición de apelación y luego de examinar los recursos presentados, confirmamos el dictamen apelado.

-I-

El Sr. Heriberto Martínez Padilla (en adelante, señor Martínez Padilla o apelante) presentó el 22 de octubre de 2018 una querrela mediante el *Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales* de la Ley Núm. 2-1961.² Alegó, que desde el 8 de agosto de 1991 hasta el 31 de agosto de 2018 fue empleado permanente de Fenwal

¹ Notificada el 22 de diciembre de 2022.

² Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPR sec. 3118 *et seq.* Apéndice I del apelante, págs. 1 – 3.

International, Inc., (en adelante, Fenwal o apelada) donde devengaba un salario de \$23.80 por hora y trabajaba a tiempo completo.³ Adujo que Fenwal lo despidió, y a cambio de que aceptara que la relación laboral concluyó por justa causa, le ofreció una compensación de \$41,895.00, más el pago de seguro médico por 6 meses adicionales.

Inconforme con lo ofrecido por Fenwal, el apelante presentó ante el TPI como causas de acción: **(1)** que la justificación del patrono en la carta de despido, la reestructuración, era una excusa para no pagarle los beneficios que le correspondían, y **(2)** que el despido fue motivado por la posición del apelante ante una investigación de la FDA.⁴

Así, pues, le solicitó al TPI que condenara a la querellada a pagar los beneficios que dispone la *Ley sobre Despido Injustificados*, Ley Núm. 80-1976,⁵ o los beneficios de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada.⁶

Oportunamente, Fenwal negó las alegaciones del señor Martínez Padilla y levantó defensas afirmativas.⁷ Argumentó, que como parte de un proceso *bona fide* de reorganización implementado desde 2015 en la compañía, el puesto del apelante fue eliminado, por lo que, fue cesanteado. Además, adujo que el señor Martínez Padilla no fue objeto de represalia.

Posteriormente, Fenwal presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* en la que solicitó que se desestimara la querrela.⁸ Apoyó dicha solicitud en la prueba documental presentada, entre la cual se encontraban los siguientes documentos: (1) Declaración jurada de Janice Ortiz Toro, *gerente de recursos humanos*; (2) Deposition

³ *Id.*, en la pág. 2.

⁴ *Id.*, en la págs. 2 – 3.

⁵ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley sobre Despido Injustificados*, 29 LPRC sec. 185a *et. seq.*

⁶ Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*, 29 LPRC sec. 194 *et. eq.*

⁷ Apéndice II del apelante, págs. 4 – 9.

⁸ Apéndice III del apelante, págs. 10 – 175.

del señor Martínez Padilla de 15 de octubre de 2019; (3) Job description: Maintenance coordinator; (4) Declaración jurada de Eric Santiago Justiniano, *ex vicepresidente y gerente general de Fenwall en Puerto Rico*; (5) Regulatory Procedures Manual; (6) Job description: *Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer*; (7) Anuncio de periódico para puesto de *Integrated Pest Management Supervisor* en Maricao, P.R.; (8) Anuncio de puesto de *Facilities Supervisor* en Maricao, P.R.; (9) declaración jurada de Yino Torres, *manager facilities engineering & pest control*.

Consecuentemente, el señor Martínez Padilla se opuso a la sentencia sumaria.⁹ Entre sus planteamientos alegó, que la prueba presentada para justificar el despido no era suficiente, hizo especial énfasis, en que no se presentó el plan de reorganización de la compañía. También, esbozó, que Fenwal había publicado una vacante días después de su despido, con las mismas funciones del puesto que realizaba el apelante, pero con un título distinto. Anejó los siguientes documentos: (1) Interrogatorio a Fenwal International, Inc.; (2) Contestación a primer pliego de interrogatorio a Fenwal International, Inc.; (3) Jobs descriptions.

Inconforme aún, el señor Martínez Padilla presentó *Moción de Sentencia Sumaria Parcial*.¹⁰ En la aludida moción, argumentó sobre despido injustificado, y le solicitó al TPI, que ordenara a su antiguo patrono a pagar ciertas sumas de dinero por concepto de mesada y honorarios de abogados. Anejó los siguientes documentos: (1) Carta de despido de 31 de agosto de 2018 al señor Martínez Padilla; (2) Acuerdo de Confidencia y Relevó General; (3) Carta del licenciado Gabriel García Maya de 27 de septiembre de 2018 a Geraldo Nazario López, Manager Facilities.

⁹ Apéndice IV del apelante, págs. 176 – 226.

¹⁰ Apéndice V del apelante, págs. 227 – 259.

En oposición, Fenwal esbozó tres fundamentos por los cuales la moción sumaria parcial debía ser denegada de plano.¹¹ En síntesis, primero planteó que habían hechos incontrovertidos que no estaban sustentados por prueba admisible. Segundo, adujo, que se utilizó prueba inadmisibles según las Reglas de Evidencia¹² para fundamentar su solicitud de sumaria parcial. Tercero, arguyó que el apelante no estableció que su despido fue injustificado ni controvertió la causa de despido que presentó Fenwal.

De igual forma, Fenwal replicó la oposición del apelante a la sentencia sumaria presentada por los primeros.¹³ Alegó, que el señor Martínez Padilla no logró refutar los hechos materiales y pertinentes a sus reclamaciones. Concluyó, que, a base de las admisiones del apelante y el récord incontrovertido, no había controversia de hechos y tampoco había una reclamación al amparo de la Ley Núm. 80-1976, *supra* y/o la Ley Núm. 115-1991, *supra*. A tenor con dicha conclusión, reiteró su solicitud de desestimar sumariamente la querrela incoada.

Evaluated los planteamientos de las partes, el TPI dictó sentencia sumaria,¹⁴ en la que esbozó las siguientes determinaciones de hechos que no están en controversia:

- 1.** Fenwal es una compañía manufacturera que se dedica a la producción de dispositivos médicos, cuyas plantas en Puerto Rico están localizadas en Maricao y en San Germán.
- 2.** El 12 de agosto de 1991, el querellante comenzó a laborar en Fenwal, ocupando el puesto de “Técnico” en el Departamento de Heat Seal.
- 3.** Durante el transcurso de su empleo con Fenwal, Martínez ocupó varios puestos incluyendo: “Technician”, “Técnico de Electrónica”, “Sr. Technologist” y “Technician Group Leader”.
- 4.** Mientras el querellante laboró con Fenwal siempre laboró en la planta de Maricao.
- 5.** En o alrededor del 2005 o 2006, el querellante comenzó a realizar las funciones de “Maintenance Coordinator” en el Departamento de Facilidades de la planta de Maricao.
- 6.** Como “Maintenance Coordinator” del Departamento de Facilidades, el querellante realizaba, las siguientes funciones, entre otras: (i) responsable de administrar el programa de mantenimiento preventivo; (ii) realizar las revisiones de control

¹¹ Apéndice VI del apelante, págs. 260 – 269.

¹² Reglas de Evidencia de Puerto Rico de 2009, 32 LPRA Ap. VI.

¹³ Apéndice VII del apelante, págs. 270 – 309.

¹⁴ Apéndice VIII del apelante, págs. 310 – 338.

de plagas; (iii) gestionar y coordinar las medidas de control de plagas con proveedores internos y externos; (iv) realizar auditorías periódicas y en torno a situaciones específicas; y (v) desarrollar, proponer e implementar cambios, mejoras y actualizaciones en el programa de mantenimiento preventivo y los procesos operacionales estandarizados (SOP's).

7. Inicialmente, el querellante se reportaba al Supervisor de Facilidades.

8. Sin embargo, posteriormente, mientras el puesto de Supervisor de Facilidades estuvo vacante entre el 18 de septiembre de 2017 y en agosto de 2018, el querellante se reportó al Gerente de Ingeniería.

9. Aunque había aproximadamente seis (6) o siete (7) "Maintenance Coordinators" el querellante era el único que realizaba todas las funciones propiamente de esa posición y fungía como administrador de lo que era el mantenimiento preventivo de la planta.

10. A finales de 2015, Fenwal International inició un proceso de reorganización para fines de economizar gastos y maximizar eficiencias que afectó todas las plantas en Puerto Rico.

11. El octubre de 2015, Georgi Jekov ("Jekov"), Vicepresidente de Manufactura a cargo de las plantas en Puerto Rico, República Dominicana y Brazil, remitió un correo electrónico al señor Eric Santiago ("Santiago"), Vicepresidente y Gerente General Puerto Rico, informándole que debía realizar recortes significativos de gastos y de personal en las operaciones de Puerto Rico durante los próximos meses y años, y dando una instrucción específica acerca del número total de empleados que cada planta de Puerto Rico debía terminar para diciembre de 2018.

12. En lo concerniente a la planta de Maricao, Jekov impartió una instrucción a Santiago de que debía eliminar un total de ciento quince (115) puestos o empleados indirectos para diciembre de 2018.

13. A esos fines, y en cumplimiento con la instrucción impartida por Jekov, Santiago comenzó a evaluar los puestos que se consolidarían, los departamentos y servicios que serían subcontratados y los puestos que serían eliminados para con ambas plantas en varias fases.

14. Como resultado de la reorganización, se consolidaron las siguientes divisiones o áreas de la compañía: (i) El Departamento de Recursos Humanos se consolidó para ambas plantas (Maricao y San Germán); (ii) El Departamento de Contabilidad se consolidó para ambas plantas (Maricao y San Germán) y la compañía se quedó con un sólo Contralor ("Comptroller") para ambas plantas (Maricao y San Germán); (iii) El Departamento de Ingeniería de Facilidades se consolidó para ambas plantas (Maricao y San Germán); (iv) El Departamento de Ingeniería de Procesos se consolidó para ambas plantas (Maricao y San Germán); (v) Se consolidaron las áreas de seguridad y salud ambiental en ambas plantas (Maricao y San Germán); (vi) Se consolidó el Departamento de Compras para ambas plantas (Maricao y San Germán); y (vii) Los servicios de cafetería de ambas plantas (Maricao y San Germán) fueron subcontratados a compañías externas.

15. Además, como parte de dicho proceso de reorganización y reducción de gastos se eliminaron cincuenta y dos (52) puestos indirectos en la planta de San Germán y noventa y un (91) puestos indirectos en la planta de Maricao, para un total de ciento cuarenta y tres (143) puestos indirectos entre el 2016 y el 2018.

16. Los "puestos indirectos" son aquellas funciones que no inciden directamente en el proceso de producción y/o manufactura.

17. El Food and Drug Administration (“FDA”), como organismo responsable de regular los estándares de manufactura y calidad de los productos para el consumo humano, audita periódicamente las plantas de manufactura y determina si las operaciones cumplen con las normas reglamentarias federales.

18. Un “warning letter” del FDA advierte a una empresa manufacturera que, si no se realizan mejoras en el proceso de manufactura, de conformidad con las normas reglamentarias federales, las operaciones podrían ser detenidas.

19. En agosto de 2017, la planta de Fenwal en Maricao recibió un “Warning Letter” por parte del FDA como resultado de una auditoría que incluía, entre otras cosas, varios señalamientos respecto al Departamento de Facilidades donde laboraba el querellante.

20. Como parte de la respuesta al FDA, Fenwal debía establecer un plan de mejoramiento en el área de control de plagas (“pest control”), que incluía acciones tales como realizar reuniones semanales con la gerencia y con los suplidores externos para discutir las incidencias y las acciones correctivas y preventivas tomadas internamente, y demostrar que las situaciones de control de plagas, que pudiesen afectar las operaciones de la compañía, se habían atendido y resuelto.

21. A esos efectos, y como parte de la respuesta al FDA, el 29 de agosto de 2017, Fenwal asignó temporalmente al querellante al puesto de “Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer” para atender los asuntos de “pest control”, ya que, para esa fecha, no había un Director de Facilidades ni un Gerente de Facilidades laborando en la planta de Maricao.

22. El querellante firmó una descripción de deberes para el puesto de “Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer”.

23. En el puesto de “Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer” las funciones de “pest control” que el querellante realizaba eran las siguientes, entre otras: (i) optimizar logística y eliminar/mejorar pasos críticos relacionados al control de plagas; (ii) realizar resumen semanal para la gerencia respecto a los resultados del sistema de control de plagas; (iii) definir las zonas de control de plaga y tomar acción para con dichas zonas; y (iv) manejar las medidas de control de plagas con suplidores internos y externos y realizar auditorías.

24. El querellante indicó durante su deposición que, luego de que se le asignara al puesto de “Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer” en agosto de 2017, él le dedicaba aproximadamente un 65-75% de su semana a realizar las funciones de “pest control”.

25. El querellante era la única persona en la planta de Maricao que realizaba las funciones de “Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer”.

26. Según admitió el querellante en su deposición, en dicho rol, el querellante no supervisaba, no evaluaba y no disciplinaba a personal alguno.

27. Como “Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer”, el querellante no era un supervisor.

28. También en agosto de 2017, como parte del proceso de contestar el “Warning Letter” del FDA y para fines de atender todos los señalamientos de dicha agencia, Fenwal organizó un comité compuesto por Ivelisse Betancourt (Directora Senior de Calidad de Puerto Rico), Eric Santiago (Vicepresidente y Gerente General de Puerto Rico) y Georgi Jekov, (Vicepresidente Senior de Operaciones para las Américas).

29. El querellante no participó de dicho comité ni fue miembro de dicho comité en momento alguno.

- 30.** El 21 de septiembre de 2017, Fenwal sometió su carta en respuesta al “Warning Letter” del FDA.
- 31.** Mientras tanto, Fenwal continuó ejecutando el plan de reorganización y eliminación de puestos indirectos y reducción gastos en la compañía según la instrucción que había dado Jekov en el 2015.
- 32.** El 30 de octubre de 2017, Fenwal contrató a Gerardo Nazario (en adelante referido como “Nazario”) para fungir como Gerente de Facilidades en la planta de Maricao. [sic]
- 33.** Como Gerente de Facilidades, Nazario era responsable, entre otras cosas de las siguientes tareas: (i) optimizar la logística y eliminar y mejorar los pasos críticos con respecto al control de plagas; (ii) realizar revisiones semanales de la administración de los resultados de control de plagas; (iii) definir las zonas de control de plagas y actuar en esas zonas de riesgo; (iv) responsable del desarrollo y gestión del presupuesto operativo de mantenimiento de las instalaciones y del presupuesto de proyectos de capital durante el año; (v) coordinar e implementar un programa de mantenimiento preventivo eficaz que otorgue un tiempo de inactividad mínimo de la operación para todas las utilidades y sistemas de apoyo; y (vi) supervisar a los contratistas externos.
- 34.** Toda vez que el puesto de Supervisor de Facilidades continuaba vacante, Nazario se convirtió en el supervisor inmediato del querellante.
- 35.** A principios de agosto de 2018, Santiago tomó la decisión de automatizar los sistemas de facilidades y los procesos de coordinación de los servicios de facilidades y mantenimiento en ambas plantas utilizando el programa “MAXIMO.”
- 36.** MAXIMO es una herramienta o plataforma de la compañía IBM que permite manejar las operaciones y procesos de negocios de manera coordinada, centralizada y automatizada.
- 37.** Santiago tomó esta decisión para fines de economizar gastos y maximizar eficiencias, ya que entendió que la coordinación de mantenimientos y procesos de medidas para control de plagas se podían coordinar más eficientemente de manera automatizada, por lo que dicho puesto no sería necesario para operar el Departamento de Facilidades, ya que las funciones de dicho puesto se reducirían sustancialmente y podrían ser absorbidas por los supervisores y gerentes de Facilidades de las plantas.
- 38.** Dado ello, Santiago decidió eliminar el puesto de Maintenance Coordinator en ambas plantas de Fenwal en Puerto Rico (Maricao y San Germán).
- 39.** El puesto de Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer de la planta de Maricao que ocupaba el querellante se eliminó el 31 de agosto de 2018. [sic]
- 40.** Poco después, el 12 de octubre de 2018, se eliminó igualmente el puesto de Maintenance Coordinator de la planta de San Germán.
- 41.** Las funciones del querellante fueron absorbidas por Nazario, el Gerente de Facilidades de la planta de Maricao, quien realizó las mismas además de las funciones que ya realizaba.
- 42.** Entre diciembre de 2015 y diciembre de 2018, Fenwal eliminó un total de noventa y un (91) puestos indirectos de la planta de Maricao y cincuenta y dos (52) puestos indirectos de la planta de San Germán.
- 43.** Estos recortes, unidos a las demás medidas implementadas por Fenwal en ambas plantas como parte de la reorganización, significó un ahorro de aproximadamente \$1.2 Millones para la compañía.
- 44.** En septiembre de 2018, Fenwal publicó una vacante para el puesto de “Integrated Pest Management Supervisor” para la

planta de Maricao, que había estado vacante durante varios meses.

45. La intención era que el puesto de “Integrated Pest Management Supervisor” estaría encargado de optimizar la logística y mejorar la eficiencia (al eliminar pasos) en el control de plagas de la planta ya que los mismos se estarían automatizando bajo el sistema MAXIMO, y desarrollar e implementar cambios y mejoras en los Programas de Mantenimiento Preventivo para el control de plagas entre otros.

46. El puesto de “Integrated Pest Management Supervisor” requería, entre otras cosas, un bachillerato en ingeniería, administración de empresas o ciencias y de 3 a 6 años de experiencia en un campo relacionado. Además, conocimiento en la plataforma MAXIMO era preferible para dicho puesto.

47. El querellante no solicitó al puesto de “Integrated Pest Management Supervisor” de la planta de Maricao.

48. A finales de septiembre de 2018, Fenwal congeló el proceso de reclutamiento para el puesto de “Integrated Pest Management Supervisor” de la planta de Maricao y nadie fue reclutado para ocupar el mismo.

49. Posteriormente, en enero 2019, se publicó una vacante para el puesto de “Supervisor de Facilidades” para la planta de Maricao.

50. El puesto de “Supervisor de Facilidades” era distinto al puesto de “Integrated Pest Management Supervisor”, ya que tenía un enfoque más amplio porque estaría a cargo no sólo del área de control de plagas, sino que, además, estaría a cargo de supervisar personal técnico en las áreas de Mantenimiento, Facilidades y Utilidades.

51. Además, el puesto de “Supervisor de Facilidades” requería interacción con la Gerencia y Ejecutivos, la toma de decisiones, y conocimiento del negocio y de todas las áreas que estaría supervisando, a saber, Mantenimiento, Facilidades y Utilidades, entre otros requisitos.

52. En específico, el puesto de “Supervisor de Facilidades” para la planta de Maricao realizaría las siguientes funciones, entre otras: supervisar los “crews” de facilidades, incluyendo técnicos de refrigeración, soldadores, mecánicos y electricistas; (ii) responsable del cumplimiento de las especificaciones y procesos de las áreas bajo su responsabilidad; (iii) desarrollar e implementar un sistema eficaz de prioridades de trabajo que atienda todos los requisitos de la planta; (iv) establecer un horario de trabajo diario para todo el personal de mantenimiento que satisfaga y cumpla con las necesidades de la planta; (v) llevar a cabo inspecciones rutinarias de la planta y preparar un plan de acción para asegurar la operación excepcional de la planta; (vi) monitorear y controlar las cuentas presupuestadas de gastos y proyectos; e (vii) implementar el programa de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos a su cargo, incluyendo entre otros, Unidades de Tratamiento de Aire, “chillers”, torres de enfriamiento, intercambiadores de calor, sistema de vacuum, sistema de templado, equipos de cafetería y la flota de montacargas.

53. El puesto de “Supervisor de Facilidades” requería, entre otras cosas, un bachillerato en ingeniería y de 3 a 5 años de experiencia supervisando personal técnico en las áreas de mantenimiento preventivo, facilidades y utilidades.

54. El querellante nunca supervisó a personal alguno mientras estuvo empleado con Fenwal.

55. El querellante no solicitó el puesto de Supervisor de Facilidades de la planta de Maricao.

56. El 15 de febrero de 2019, Fenwal reclutó a Yino Torres (“Torres”), un recurso externo, para fungir como Supervisor de Facilidades de la planta de Maricao.

57. *Torres tiene un bachillerato en ingeniería y había fungido como Supervisor de Facilidades para Pfizer y Johnson & Johnson durante varios años previo a su reclutamiento en Fenwal.*

58. *Posteriormente, el 29 de julio de 2019, los puestos de Sr. Manager de Facilidades y de Supervisor de Facilidades de la planta de Maricao fueron consolidados en el puesto de Manager of Facility, Engineering and Pest Control y Torres fue ascendido a dicho puesto. [sic]*

59. *Al presente, Torres continúa ocupando el puesto de Manager of Facility, Engineering and Pest Control en la planta de Maricao.*

60. *Las funciones de Torres como Manager of Facility, Engineering and Pest Control son las siguientes, entre otras, de: 1) el mantenimiento preventivo de todos los servicios y equipos; 2) limpieza de instalaciones; 3) mantenimiento de edificios y terreno; 4) supervisión de contratos externos tales como desechos sólidos, "landscaping", servicios de limpieza relacionados con la operación de instalaciones, consultores y contratistas de construcción de edificios; y 5) seguridad de la planta.*

61. *Además, como Manager of Facilities, Engineering and Pest Control Torres también es responsable de: 1) administrar el sistema de mantenimiento MAXIMO, así como el mantenimiento de los planos de las instalaciones mediante CAD; 2) brindar apoyo de ingeniería y orientación técnica a las operaciones internas y externas de la planta de Maricao; 3) desarrollar e implementar iniciativas de automatización para mejorar la rentabilidad de la planta; 4) manejar todas las inversiones de capital relacionadas con facilidades; 5) mantener buenas y estrechas relaciones con las organizaciones y agencias gubernamentales relacionadas con el aspecto regulatorio y comercial del negocio.*

62. *En el puesto de Manager of Facilities, Engineering and Pest Control Torres supervisa un total de diez (10) empleados directos y veinte (20) empleados indirectos o contratistas.*

63. *El querellante alega que a principios de julio de 2018, durante una reunión sobre el tema de las plagas y el plan de medidas de control de plagas para la planta de Maricao, donde participaron varias personas, incluyendo la entonces Directora de Recursos Humanos (Zoraida Velázquez), un ingeniero del área de proyectos, y otros miembros de la gerencia de Fenwal en Puerto Rico, todos los presentes en la reunión se percataron y comentaron de que había una disparidad entre los "números" que la alta gerencia de Fenwal en Alemania había computado sobre las desviaciones de plagas en la planta de Maricao y el cómputo interno de la planta.*

64. *Según el querellante, todos los presentes en la reunión de principios de julio de 2018 estuvieron de acuerdo y tuvieron "el mismo pensamiento" de que había una discrepancia en los números.*

65. *El querellante admitió durante su deposición que, aunque todos los presentes estuvieron de acuerdo de que había una disparidad entre los números y "levantaron" ese asunto, ninguno fue despedido excepto él.*

66. *Santiago, el Vicepresidente y Gerente General Puerto Rico, no participó de la reunión en cuestión.*

67. *El querellante no se quejó internamente sobre este incidente ni presentó queja alguna ante una agencia administrativa a base de este incidente.*

68. *Santiago no tuvo conocimiento de que se comentó que hubo una disparidad en los números durante la reunión celebrada a principios de julio de 2018.*

69. *El hecho de que los participantes de la reunión realizada en julio de 2018 comentaran la supuesta disparidad de*

números no fue un criterio que Santiago consideró al tomar la decisión de eliminar el puesto de “Maintenance Coordinator” en ambas plantas.

70. El querellante alega que, en agosto de 2018, Santiago, el Vicepresidente y Gerente General Puerto Rico, le asignó la tarea de completar una presentación que se haría a la gerencia de Fenwal y al FDA sobre el modelo de “pest control” que se quería adoptar en la planta de Maricao y de cómo iba mejorando la situación de plagas en la planta de Maricao. [sic]

71. El querellante admitió en su deposición que él no completó la presentación para la fecha que Santiago le había solicitado y que hizo la presentación a la gerencia de manera incompleta.

72. Según el querellante Santiago le manifestó “que eso era bien poco profesional” y que “si no contestas lo que quiero escuchar, yo te boto”.

73. El querellante indicó en su deposición que, cuando Santiago le dijo “si no contestas lo que quiero escuchar, yo te boto”, el entendió que Santiago se refería a que “quería escuchar que la presentación estuviera completa con los números correctos” porque Santiago quería cumplir con un requerimiento de Jekobi (su jefe).

74. El querellante admitió en su deposición que Santiago no le estaba pidiendo que “pusiera números marroneados” en la presentación.

75. El querellante no se quejó internamente sobre este incidente ni presentó queja alguna ante una agencia administrativa a base de este incidente.¹⁵

Además, en la aludida Sentencia¹⁶ se determinó que el despido del señor Martínez Padilla fue justificado al amparo de la Ley Núm. 80–1976, *supra*. El TPI resolvió que no hubo animo represivo en el despido. Por lo cual, desestimó la querrela presentada.

Inconforme, el señor Martínez Padilla nos plantea los siguientes errores:

Erró el Ilustre Foro de Instancia al dictar una sentencia sumaria fundada exclusivamente en declaraciones juradas que no están acompañadas de documentos corroborativos ni fueron parte del descubrimiento de prueba, es decir, “shams affidavits”. [sic]

Erró el Ilustre Foro de Instancia al determinar que el patrono querrellado podía probar una reorganización bona fide sin someter el plan de reorganización y probar su utilidad y sin ninguna prueba económica de pérdida o cambio de servicios o del producto que maneja. [sic]

Erró el Ilustre Foro de instancia al no tomar en cuenta que el patrono le anunció al empleado el mismo día de su despido – un viernes a las 5:00pm – la supuesta eliminación de su puesto, convidándole a que renunciara a una serie de derechos a cambio de una suma inferior a la mesada y dos días después – un domingo – publicó un puesto igual que nunca le ofreció, con el agravante de que la función de “control de plagas” no podía eliminarse de esa empresa por ser un

¹⁵ Apéndice VIII del apelante, págs. 314 – 324.

¹⁶ *Id.*, págs. 310 – 338.

requisito de la agencia federal FDA, a quien el supervisor del patrono había informado números erróneos de episodios de plagas y pretendía que el empleado los validara, despidiéndolo por su negativa, con el conocimiento de la Directora de Recursos Humanos. [sic]

Recibida la oposición de la parte apelada, el caso quedó perfeccionado para nuestra consideración.

-II-

A. Sentencia Sumaria

En nuestro ordenamiento, el mecanismo de sentencia sumaria procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo.¹⁷ A tal efecto, la Regla 36 de Procedimiento Civil dispone el proceso mediante el cual cualquiera de las partes puede solicitar al tribunal que dicte sentencia sumaria a su favor.¹⁸ De esta forma, cuando cualquier parte le solicite al tribunal que el pleito sea resuelto por la vía sumaria, deberá demostrar en su solicitud, *la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.*¹⁹

Los hechos esenciales y pertinentes a los que se refieren las Reglas de Procedimiento Civil²⁰ son los que se conocen como “*hechos materiales*”.²¹ Al respecto, un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. Además, la controversia sobre el hecho material tiene que ser real. Esto es, que una controversia no es siempre real o sustancial o genuina. La controversia debe ser de una

¹⁷ *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 940 (2018).

¹⁸ Reglas de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V., R. 36.

¹⁹ 32 LPRA Ap. V., R. 36.1 y 36.2.

²⁰ 32 LPRA Ap. V.

²¹ *Id.*, en las R. 36.1 y 36.2.

calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario.²²

Ahora bien, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, detalla el procedimiento que deben seguir las partes al momento de solicitar que se dicte una sentencia sumaria a su favor.²³ A esos efectos, la mencionada regla establece que una solicitud al amparo de ésta deberá incluir: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable; y (6) el remedio que debe ser concedido.²⁴

Presentada una solicitud de sentencia sumaria, la parte que se opone a la concesión de la misma también deberá cumplir con ciertos requisitos preceptuados en la referida regla y deberá argumentar el derecho aplicable a la controversia, ya sea para que el pleito no sea resuelto por la vía sumaria, o para que se dicte sentencia sumaria a su favor. Es decir, el hecho de que una parte solicite sentencia sumaria no implica que la misma debe ser resuelta a su favor. Esto es así porque la sentencia sumaria puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.²⁵

²² *Id.*, R. 36.1; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

²³ 32 LPRA Ap. V., R. 36.3.

²⁴ *Id.*; *Perez Vargas v. Office Depot / Office Max, Inc.*, 203 DPR 687, 698 (2019).

²⁵ *Rodríguez García v. UCA*, *supra*, pág. 941.

El criterio rector al momento de considerar la procedencia de un dictamen sumario es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes en sus respectivas solicitudes y/o oposiciones, y que sólo reste aplicar el Derecho.²⁶ Es por ello que, una moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada solo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta hechos fundamentados que puedan mover a un juez a resolver a su favor.²⁷ Si el juez se convence de que no existe una posibilidad razonable de que escuchar lo que lee no podrá conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria.²⁸

Quiere decir que, en ausencia de una controversia de hechos materiales discernible, corresponderá a los tribunales aplicar el Derecho y resolver conforme al mismo.²⁹ En cambio, el TPI no deberá dictar sentencia sumaria cuando: (1) existen hechos materiales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material; y (4) como cuestión de derecho no procede.³⁰

B. “Shams Affidavits”

El Tribunal Supremo de Puerto Rico adoptó a la esfera estatal la doctrina o norma de la esfera federal conocida como “*Sham Affidavit*”. Esta consiste en evitar que una parte intente *suscitar una controversia de hechos materiales en respuesta a una solicitud de sentencia sumaria valiéndose de un testimonio reciente que resulta contrario a una declaración bajo juramento emitida, anteriormente, si no se provee una explicación para la contradicción entre ambas.*³¹

²⁶ *Id.*

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

²⁹ *Rodríguez García v. UCA, supra.*

³⁰ *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 333 – 334 (2004).

³¹ *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 439 (2013).

Cuando ello ocurre, la doctrina del *Sham Affidavit* enuncia que *el juzgador de hechos no podrá tomar en consideración una declaración jurada suscrita por la parte adversa si su contenido es claramente incompatible con una versión de los hechos brindada anteriormente y el exponente no aclara, a satisfacción del tribunal, la discrepancia entre ambas posiciones.*³²

Nuestro Tribunal Supremo ha reconocido dos modalidades de la doctrina del *Sham Affidavit*: (1) por contradicción y (2) por omisión, ambas inválidas.³³ El Ilustre Foro sobre la modalidad por omisión esbozó;

*[E]sta doctrina incide directamente en el procedimiento de sentencia sumaria según provisto en el ordenamiento procesal. Permitir a una parte utilizar un subterfugio para retractarse de su testimonio bajo juramento, con el único propósito de evitar que se dicte sentencia sumaria, resulta contrario al objetivo que persigue la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, supra. Tampoco se adelanta el objetivo de la Regla 36 [. . .] cuando una parte brinda una respuesta a medias en una deposición, reteniendo información pertinente, para luego presentarla de forma acomodaticia en la oposición a una moción de sentencia sumaria. Cónsono con lo anterior, se ha reconocido que esta doctrina resulta vital para preservar la utilidad del mecanismo de sentencia sumaria.*³⁴

Por otro lado, la modalidad por contradicción aplica cuando se cumple con lo siguiente:

(1) una parte ha sido examinada mediante preguntas precisas y libres de ambigüedad y ha respondido en detalle durante una deposición o ha prestado previamente una declaración clara e inequívoca bajo juramento;
(2) al momento de oponerse a la solicitud de sentencia sumaria esa parte presenta una declaración posterior cuyo contenido es claramente incompatible con la versión ofrecida;
(3) la incompatibilidad entre las dos declaraciones resulta evidente, manifiesta o patente, y no se trata de meras discrepancias de poca transcendencia o errores de buena fe;
(4) no se ofrece explicación adecuada para la nueva versión, y
*(5) la declaración posterior no responde al descubrimiento de nueva evidencia, la cual a pesar de una diligencia razonable, no pudo descubrirse o no estuvo disponible al momento en que se prestó la declaración previa incompatible.*³⁵

Sin embargo, la explicación que debe proveer en cada caso el declarante no debe descansar en meras ambigüedades o

³² *Id.*, en la pág. 440.

³³ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 221 (2015) (citando a *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, supra; *Moll v. Telesector Resources Group, Inc.*, 760 F.3d 198, 205 (2nd Cir. 2014)).

³⁴ *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, supra, pág. 441.

³⁵ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, supra, págs. 221-222.

planteamientos estereotipados.³⁶ Cabe resaltar que nuestro más Alto Foro Judicial ha destacado *que no hay cabida en nuestro ordenamiento para estrategias dirigidas a prevalecer a toda costa sin referencia a la justicia.*³⁷

C. Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 – 1976, *supra*,³⁸ conocida como *Ley de Despido Injustificado*, fue aprobada con el fin primordial de proteger *de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido.*³⁹

Como norma general, todo despido es injustificado a menos que responda a las excepciones establecidas en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 – 1976, *supra*.⁴⁰ Dicho artículo ofrece una lista sobre los motivos que constituyen “*justa causa*”. Incluye tanto motivos fundamentados en la conducta del empleado como razones de índole empresarial.⁴¹ Sobre las razones de índole empresarial incluye:

(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.*⁴²

Acorde con lo antes esbozado, 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

³⁶ *Id.*, en la pág. 222.

³⁷ *Id.*, en la pág. 221 (citando a *SLG Zapata Berrios v. JF Montalvo*, *supra*, pág. 442).

³⁸ 29 LPRA sec. 185a *et. seq.*

³⁹ Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 – 1976, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

⁴⁰ 29 LPRA sec. 185b.

⁴¹ *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*.

⁴² 29 LPRA sec. 185b

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*.⁴³

El Tribunal Supremo estableció en el caso *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra* que, para justificar el despido al amparo de una reorganización empresarial, el patrono debía someter evidencia sobre el plan de reorganización y su utilidad.⁴⁴ Sin embargo, en el caso *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*,⁴⁵ aclaró y pautó como norma; que para demostrar justa causa basta con articular y presentar prueba sobre una razón válida para el despido.⁴⁶

[E]n ese sentido, la obligación que impone la Ley Núm. 80, supra, de probar efectivamente el proceso de reestructuración, no está sujeta a que se acredite la existencia de un proceso o un plan de reestructuración de una forma particular o específica. O sea, basta con que el patrono demuestre que la acción respondió a una decisión gerencial válida a la luz de las circunstancias y que no obedeció a un mero capricho o arbitrariedad, y así tendrá que acreditarlo. [...] Por cuanto, el juzgador de los hechos puede otorgarle valor probatorio a las declaraciones juradas presentadas, como a los testimonios vertidos mediante deposiciones y la prueba documental que las partes acompañan al someter una moción de sentencia sumaria si estos cumplen con los requisitos establecidos en la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.⁴⁷

Así mismo, el Nuestro Alto Foro Judicial coligió que no existe en la Ley Núm. 80-1976, *supra* una disposición que vincule la reducción de producción, ventas o ganancias con la reorganización.⁴⁸

[P]or ende, no se requiere necesariamente experimentar una reducción en el volumen de producción, las ventas o las ganancias de la empresa en su conjunto para que se justifique la reorganización. De este modo, un patrono podrá tomar la decisión de reorganizarse por cualquier motivo, siempre y cuando ello constituya una decisión empresarial válida, de utilidad y no un mero capricho. Es decir, siempre que surjan

⁴³ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 426.

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*, 208 DPR 964 (2022).

⁴⁶ *Id.*, en la pág. 1002.

⁴⁷ *Id.*, en las págs. 1002 – 1003.

⁴⁸ *Id.*, en la pág.1003.

*condiciones en la operación del negocio que así lo justifiquen.*⁴⁹

D. Represalias

Por otro lado, la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*, Ley Núm. 115 – 1991, *supra*, es un estatuto reparador que prohíbe las represalias en el contexto laboral.⁵⁰ Esta ley protege a los empleados y crea una causa específica de acción sobre daños y perjuicios contra cualquier patrono que discrimine contra algún empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante algún foro legislativo, judicial o administrativo.⁵¹

Cualquier persona que alegue una violación podrá presentar una acción civil en contra del patrono dentro de tres años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado.⁵²

A esos efectos, el Art. 2 de la Ley Núm. 115–1991, *supra*, establece que:

*Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegio del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. [...]*⁵³

Dicho artículo en su inciso (c) establece el proceso probatorio aplicable para un tribunal dilucidar de la controversia.

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ 29 LPRA sec. 194 *et. eq.*

⁵¹ *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007).

⁵² 29 LPRA sec. 194b.

⁵³ 29 LPRA sec. 194a(a).

*discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.*⁵⁴

Así pues, nuestro Tribunal Supremo recalcó que, para establecer un caso *prima facie* al amparo del referido estatuto, el empleado tendrá que probar mediante prueba directa o circunstancial: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo.⁵⁵

La protección de la Ley Núm. 115-1991, *supra* cubre al empleado con respecto a cualquier testimonio o información, en cualquier foro, bajo cualquier procedimiento.⁵⁶ Por su parte, el segundo requisito pretende que el empleado *haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida.*⁵⁷ De conformidad con lo anterior,

*Luego de examinar el Art. 2 de la Ley Núm. 115, supra, que exige al empleado prueba de que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, encontramos que dicho estatuto parece disponer que la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso prima facie por represalias al amparo de nuestro ordenamiento legal. [...] Así el legislador pretendió que, al establecer un caso prima facie, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastara la comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida.*⁵⁸

Por otro lado, en caso de no configurarse el despido dentro de un periodo de tiempo que pueda categorizarse como “poco tiempo” se deben analizar otros factores. Ante la falta de proximidad temporal, se requiere que el empleado demuestre la existencia de elementos adicionales que establezcan un nexo causal entre la

⁵⁴ 29 LPRC sec. 194a(c).

⁵⁵ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 – 394 (2011).

⁵⁶ La Ley Núm. 115 fue enmendada por la *Ley Núm. 169 del año 2014*, el 29 de septiembre de 2014, para ampliar la protección a los empleados contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento. *Id.*, en las págs. 394 – 395.

⁵⁷ *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 395.

⁵⁸ *Id.*, en las págs. 395.

actividad protegida y la acción adversa. Así, el empleado deberá demostrar que:

(1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados;
(2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra;
(3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.⁵⁹

Cual reitera, el Tribunal Supremo ha destacado que es necesario que el empleado establezca que participó en una actividad protegida y luego fue despedido, lo cual establece una presunción *juris tantum*.⁶⁰ Por su parte, el patrono tiene la obligación de rebatir esta presunción justificando el despido. Revertido el peso de la prueba, el empleado podrá prevalecer en su reclamo si demuestra que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio.⁶¹

-III-

En primer orden, estamos en la misma posición que el TPI ante la *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*, por lo que procedemos a resolverla —no sin antes adoptar por referencia las setenta y cinco (75) determinaciones de hechos incontrovertidos que esbozó el foro primario en la *Sentencia* apelada — por entender que están sustentados en la prueba que se acompañó en la solicitud.

En segundo orden, nos compete —como foro intermedio— determinar si las partes cumplieron con los requisitos que impone la referida Regla 36 de Procedimiento Civil. Un análisis de ambas solicitudes nos lleva a concluir que Fenwal y el señor Martínez Padilla cumplieron con todos los trámites procesales correspondientes sobre la sentencia sumaria. Ambas partes enumeraron los hechos esenciales y pertinentes, y sostuvieron sus

⁵⁹ *Id.*, en la pág. 400.

⁶⁰ *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 – 446 (2012).

⁶¹ *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, págs. 393 – 394.

alegaciones al unir junto con ellas declaraciones juradas y otros documentos admisibles en evidencia.

Así pues, a la luz de la normativa expuesta evaluaremos los planteamientos del señor Martínez Padilla.

Primero, alega que el TPI incidió al dictar una sentencia sumaria fundamentada solamente en declaraciones juradas de testigos que no se incluyeron como parte del descubrimiento de prueba, por lo que ello resultó en *shams affidavit*. Sin embargo, en su recurso de apelación no discute nada sobre qué constituye *shams affidavit*, y ni tan siquiera menciona el término. Por lo tanto, al no discutirse el error señalado, se tiene por no cometido.

Segundo, el apelante alega que el TPI erró al determinar que Fenwal podía probar su reorganización *bona fide* sin someter el plan de reorganización y su utilidad. No tiene razón,

Como bien ilustramos, la jurisprudencia ha aclarado que no es necesario incluir el proceso o plan de reorganización de una forma particular o específica, lo importante es que las decisiones no sean discriminatorias ni mero capricho o arbitrariedad del patrono. En ese sentido, se desprende del expediente que se consolidaron y eliminaron varios puestos en busca de maximizar las eficiencias y ganancias. Las determinaciones de hechos incontrovertidas número 14 y 15 así lo demuestran:

14. Como resultado de la reorganización, se consolidaron las siguientes divisiones o áreas de la compañía:

- (i) El Departamento de Recursos Humanos se consolidó para ambas plantas (Maricao y San Germán);
- (ii) El Departamento de Contabilidad se consolidó para ambas plantas (Maricao y San Germán) y la compañía se quedó con un sólo Contralor (“Comptroller”) para ambas plantas (Maricao y San Germán);
- (iii) El Departamento de Ingeniería de Facilidades se consolidó para ambas plantas (Maricao y San Germán);
- (iv) El Departamento de Ingeniería de Procesos se consolidó para ambas plantas (Maricao y San Germán);
- (v) Se consolidaron las áreas de seguridad y salud ambiental en ambas plantas (Maricao y San Germán);
- (vi) Se consolidó el Departamento de Compras para ambas plantas (Maricao y San Germán); y
- (vii) Los servicios de cafetería de ambas plantas (Maricao y San Germán) fueron subcontratados a compañías externas.

15. Además, como parte de dicho proceso de reorganización y reducción de gastos se eliminaron cincuenta y dos (52) puestos indirectos en la planta de San Germán y noventa y un (91) puestos indirectos en la planta de Maricao, para un total de ciento cuarenta y tres (143) puestos indirectos entre el 2016 y el 2018. [sic]

En lo concerniente al puesto de —Maintenance Coordinator & Pest Control— que el señor Martínez Padilla ocupaba fue eliminado como parte de ese plan de reorganización. Las determinaciones de hechos no controvertidos número 31 al número 42 así lo demuestran:

31. Mientras tanto, Fenwal continuó ejecutando el plan de reorganización y eliminación de puestos indirectos y reducción gastos en la compañía según la instrucción que había dado Jekov en el 2015. [sic]

32. El 30 de octubre de 2017, Fenwal contrató a Gerardo Nazario (en adelante referido como “Nazario”) para fungir como Gerente de Facilidades en la planta de Maricao. [sic]

33. Como Gerente de Facilidades, Nazario era responsable, entre otras cosas de las siguientes tareas: (i) optimizar la logística y eliminar y mejorar los pasos críticos con respecto al control de plagas; (ii) realizar revisiones semanales de la administración de los resultados de control de plagas; (iii) definir las zonas de control de plagas y actuar en esas zonas de riesgo; (iv) responsable del desarrollo y gestión del presupuesto operativo de mantenimiento de las instalaciones y del presupuesto de proyectos de capital durante el año; (v) coordinar e implementar un programa de mantenimiento preventivo eficaz que otorgue un tiempo de inactividad mínimo de la operación para todas las utilidades y sistemas de apoyo; y (vi) supervisar a los contratistas externos. [sic]

34. Toda vez que el puesto de Supervisor de Facilidades continuaba vacante, Nazario se convirtió en el supervisor inmediato del querellante. [sic]

35. A principios de agosto de 2018, Santiago tomó la decisión de automatizar los sistemas de facilidades y los procesos de coordinación de los servicios de facilidades y mantenimiento en ambas plantas utilizando el programa “MAXIMO. [sic]

36. MAXIMO es una herramienta o plataforma de la compañía IBM que permite manejar las operaciones y procesos de negocios de manera coordinada, centralizada y automatizada. [sic]

37. Santiago tomó esta decisión para fines de economizar gastos y maximizar eficiencias, ya que entendió que la coordinación de mantenimientos y procesos de medidas para control de plagas se podían coordinar más eficientemente de manera automatizada, por lo que dicho puesto no sería necesario para operar el Departamento de Facilidades, ya que las funciones de dicho puesto se reducirían sustancialmente y podrían ser absorbidas por los supervisores y gerentes de Facilidades de las plantas. [sic]

38. Dado ello, Santiago decidió eliminar el puesto de Maintenance Coordinator en ambas plantas de Fenwal en Puerto Rico (Maricao y San Germán). [sic]

39. El puesto de Maintenance Coordinator & Pest Management Safety Officer de la planta de Maricao que ocupaba el querellante se eliminó el 31 de agosto de 2018. [sic]

40. Poco después, el 12 de octubre de 2018, se eliminó

igualmente el puesto de Maintenance Coordinator de la planta de San Germán. [sic]

41. *Las funciones del querellante fueron absorbidas por Nazario, el Gerente de Facilidades de la planta de Maricao, quien realizó las mismas además de las funciones que ya realizaba. [sic]*

42. *Entre diciembre de 2015 y diciembre de 2018, Fenwal eliminó un total de noventa y un (91) puestos indirectos de la planta de Maricao y cincuenta y dos (52) puestos indirectos de la planta de San Germán. [sic]*

43. *Estos recortes, unidos a las demás medidas implementadas por Fenwal en ambas plantas como parte de la reorganización, significó un ahorro de aproximadamente \$1.2 Millones para la compañía. [sic]*

En fin, las referidas determinaciones de hechos incontrovertidas bien demuestran que el despido del apelante se debió a una decisión gerencial válida, con utilidad ante las circunstancias y no un mero capricho. El error señalado no se cometió.

En síntesis, el tercer error señalado por el apelante alega que el TPI incidió al no considerar que el despido se debió a represalias por discrepancia con el supervisor en cuanto a los números de plaga. No tiene razón.

Surge de las determinaciones no controvertidas número 63 al número 75 que el apelante no estableció un caso *prima facie* de represalias bajo la Ley Núm. 115 – 1991, *supra*. En lo pertinente, allí se establece:

63. *El querellante alega que a principios de julio de 2018, durante una reunión sobre el tema de las plagas y el plan de medidas de control de plagas para la planta de Maricao, donde participaron varias personas, incluyendo la entonces Directora de Recursos Humanos (Zoraida Velázquez), un ingeniero del área de proyectos, y otros miembros de la gerencia de Fenwal en Puerto Rico, todos los presentes en la reunión se percataron y comentaron de que había una disparidad entre los “números” que la alta gerencia de Fenwal en Alemania había computado sobre las desviaciones de plagas en la planta de Maricao y el cómputo interno de la planta. [sic]*

64. *Según el querellante, todos los presentes en la reunión de principios de julio de 2018 estuvieron de acuerdo y tuvieron “el mismo pensamiento” de que había una discrepancia en los números. [sic]*

65. *El querellante admitió durante su deposición que, aunque todos los presentes estuvieron de acuerdo de que había una disparidad entre los números y “levantaron” ese asunto, ninguno fue despedido excepto él. [sic]*

66. *Santiago, el Vicepresidente y Gerente General Puerto Rico, no participó de la reunión en cuestión. [sic]*

67. *El querellante no se quejó internamente sobre este incidente ni presentó queja alguna ante una agencia administrativa a base de este incidente. [sic]*

68. *Santiago no tuvo conocimiento de que se comentó que hubo una disparidad en los números durante la reunión celebrada a principios de julio de 2018. [sic]*

69. *El hecho de que los participantes de la reunión realizada en julio de 2018 comentaran la supuesta disparidad de números no fue un criterio que Santiago consideró al tomar la decisión de eliminar el puesto de “Maintenance Coordinator” en ambas plantas. [sic]*

70. *El querellante alega que, en agosto de 2018, Santiago, el Vicepresidente y Gerente General Puerto Rico, le asignó la tarea de completar una presentación que se haría a la gerencia de Fenwal y al FDA sobre el modelo de “pest control” que se quería adoptar en la planta de Maricao y de cómo iba mejorando la situación de plagas en la planta de Maricao. [sic]*

71. *El querellante admitió en su deposición que él no completó la presentación para la fecha que Santiago le había solicitado y que hizo la presentación a la gerencia de manera incompleta. [sic]*

72. *Según el querellante Santiago le manifestó “que eso era bien poco profesional” y que “si no contestas lo que quiero escuchar, yo te boto”. [sic]*

73. *El querellante indicó en su deposición que, cuando Santiago le dijo “si no contestas lo que quiero escuchar, yo te boto”, el entendió que Santiago se refería a que “quería escuchar que la presentación estuviera completa con los números correctos” porque Santiago quería cumplir con un requerimiento de Jekobi (su jefe). [sic]*

74. *El querellante admitió en su deposición que Santiago no le estaba pidiendo que “pusiera números marroneados” en la presentación. [sic]*

75. *El querellante no se quejó internamente sobre este incidente ni presentó queja alguna ante una agencia administrativa a base de este incidente. [sic]⁶²*

Reiteramos que en este caso el apelante no estableció que fuera objeto de represalias. Así mismo, la persona que tomó la decisión de eliminar el puesto no tuvo conocimiento de lo sucedido en la reunión donde surgió la discrepancia. El error señalado no se cometió.

En conclusión, el TPI no cometió los errores señalados por el apelante. Por lo tanto, no erró al emitir la sentencia sumaria desestimando la querella.

-IV-

Por lo fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia apelada.

⁶² Apéndice VIII del apelante, págs. 314 – 324.

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

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