

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
 TRIBUNAL DE APELACIONES
 REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
 PANEL I

<p>MABEL CANDELARIO RIVERA Apelado</p> <p style="text-align: center;">v.</p> <p>ZALES PUERTO RICO INC.; ZALES CORP. Apelante</p>	<p>KLAN201501419</p> <p>Consolidado con</p> <p>KLCE201501340</p>	<p>APELACIÓN procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan</p> <p>Caso Núm.: K PE2014-1007 (804)</p> <p>Sobre: Despido Injustificado Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961 Discrimen</p>
--	--	---

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2015.

Zales Puerto Rico, Inc. y Zales Corporation nos solicitan que revoquemos la sentencia sumaria parcial emitida el 27 de agosto de 2015 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, que declaró con lugar la demanda por despido injustificado incoada por la apelada Mabel Candelario Rivera. Las apelantes también presentaron ante este Tribunal una petición de *certiorari* para solicitarnos que expidamos el auto discrecional y revoquemos la decisión del tribunal *a quo* que declaró no ha lugar su solicitud para que ese foro dictara una sentencia parcial a su favor en cuanto a la causa de acción por discrimen por edad de la recurrida, al ese foro dictaminar que esta debía resolverse en un juicio plenario. Consolidamos ambos casos por tratarse de los mismos hechos y las mismas partes.

Luego de examinar los argumentos de ambas partes y el trámite procesal del caso, se revoca la sentencia sumaria parcial emitida por el

Tribunal de Primera Instancia y se deniega la expedición del auto de *certiorari* solicitado.

Veamos los antecedentes fácticos y procesales que sirven como fundamento de esta determinación.

I

En enero de 2014 la apelada Mabel Candelario Rivera fue despedida de su trabajo como vendedora en la joyería Gordon's de Plaza Carolina. Por ello, el 16 de abril de 2014 presentó una querrela por despido injustificado en contra de Zales Puerto Rico, Inc., Zales Corporation (Zale) y Corporación XYZ, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185a *et seq.*, y la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 L.P.R.A. sec. 3118 *et seq.*, que establece un procedimiento sumario para estos casos. La señora Candelario también incluyó una causa de acción por despido discriminatorio por razón de edad. En su querrela, la señora Candelario reclamó una mesada de \$45,128 por haber sido despedida injustificadamente y una compensación de \$475,000 por su despido discriminatorio.

Zales contestó la querrela y aceptó que era patrono de la señora Candelario, pero negó que su despido fuese injustificado o discriminatorio bajo la Ley 80 o cualquier otra disposición de ley, debido a que la tienda en donde esta trabajaba cerró totalmente sus operaciones en enero de 2014. Por tal razón, adujo que no procedía el pago de la mesada a la señora Candelario.

Durante el trámite procesal del caso, Zales solicitó al Tribunal de Primera Instancia que dictara una sentencia sumaria parcial a su favor para desestimar la causa de acción por discrimen por razón de edad de la señora Candelario, por lo que quedaría pendiente únicamente ante ese foro la causa de acción por despido injustificado. La señora Candelario se opuso a la solicitud de sentencia sumaria presentada por Zales y, a su vez, solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor en cuanto a

ambas causas de acción y que se ordenara la celebración de una vista para determinar el monto de los daños por el discrimen.

El Tribunal de Primera Instancia emitió una sentencia sumaria parcial el 27 de agosto de 2015 en la que declaró ha lugar a la moción de sentencia sumaria de la señora Candelaria y determinó que el despido de esta fue injustificado, por lo que ordenó a Zales el pago de la mesada de \$45,128 y honorarios de abogado ascendentes al 20%. En la sentencia, el tribunal *a quo* también declaró no ha lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Zales para que se desestimara la causa de acción por despido discriminatorio por edad y procedió a señalar el juicio por esa segunda causa de acción para el 10 de febrero de 2016.

Inconforme con la sentencia parcial así dictada, Zales presentó este recurso de apelación en el que plantea que el Tribunal de Primera Instancia cometió cuatro errores: (1) al declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria de la señora Candelario, a pesar del craso incumplimiento de la señora Candelario con la Regla 36.3(4) de Procedimiento Civil, porque los hechos incontrovertidos incluidos en su solicitud de sentencia sumaria no fueron sustentados con evidencia admisible; (2) al declarar con lugar la moción de sentencia sumaria de la señora Candelario, a pesar de que existe una controversia real y sustancial sobre si Zales trasladaba vendedores de manera frecuente, usual y regular y si las tiendas de Zales operan de manera integrada en aspectos de reclutamiento, retención y despido de empleados; (3) al considerar el tiempo trabajado por la señora Candelario fuera de Puerto Rico en el estado de Florida, Estados Unidos, en el cómputo de la mesada; y (4) al imponer el pago de la mesada por la cantidad de \$45,128, cuando no se presentó prueba sobre la compensación devengada por la señora Candelario.

El mismo día de presentada la apelación, Zales también presentó ante este Tribunal una petición de *certiorari*, en la que plantea la comisión de cuatro errores por parte del Tribunal de Primera Instancia: (1) al

considerar la oposición a la solicitud de sentencia sumaria parcial y solicitud de sentencia sumaria a favor de la señora Candelario, a pesar de no cumplir con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, ya citada; (2) al denegar la moción de sentencia sumaria parcial presentada por Zales, aun cuando la señora Candelario no tiene prueba de discrimen para sostener su causa de acción; y (3) al denegar la moción de sentencia sumaria parcial presentada por Zales, a pesar de que no existen controversias de hechos esenciales que impidan la resolución sumaria.

Este recurso nos presenta dos controversias medulares. En primer lugar, debemos determinar si el Tribunal de Primera Instancia abusó de su discreción al declarar con lugar sumariamente la causa de acción por despido injustificado. En caso de contestar esa controversia en la negativa, habría que examinar si es correcto el cómputo de la mesada impuesta de \$45,128. En segundo lugar, debemos determinar si ese foro erró al denegar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Zales, para desestimar la causa de acción por despido discriminatorio. Para resolver ambas controversias, repasemos primero cuál es el estándar de revisión de este tribunal apelativo intermedio sobre una solicitud de sentencia sumaria y luego reseñemos la doctrina vigente sobre las causas de acción por despido injustificado y discrimen por edad en el campo laboral.

II

- A -

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. 32 L.P.R.A., Ap. V, R. 36. El propósito principal de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que puede prescindirse del juicio plenario. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 D.P.R. 820, 847 (2010); *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 D.P.R. 308, 331-332 (2004); *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 D.P.R.

881, 911 (1994); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R. 200, 213-214 (2010); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R. 414, 430 (2013); *Meléndez v. M. Cuebas*, res. el 21 de mayo de 2015, 193 D.P.R. ____ (2015), 2015 TSPR 70, en las págs. 8-9.

El promovente debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en cualquier evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.1. “Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable”. José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. J.T.S. 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que genera el litigio tiene que ser real, no especulativa o abstracta. Es decir, tiene que ser de naturaleza tal que “permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R., en las págs. 213-214, seguido en *Meléndez v. M. Cuebas*, 2015 TSPR 70, en las págs. 9-10.

Procede entonces que se dicte sentencia sumaria únicamente cuando surge de manera clara que el promovido por la solicitud no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos y que el tribunal tiene a su disposición toda la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. Debe tratarse de una duda que permita concluir que existe una verdadera y sustancial controversia sobre hechos relevantes y pertinentes. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 D.P.R. en la pág. 848; *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R., en la pág. 213-214; *E.L.A. v. Cole*, 164 D.P.R. 608, 625 (2005); *Meléndez v. M. Cuebas*, 2015 TSPR 70, en la pág. 10.

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria,

los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 D.P.R. 716, 727 (1994); *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 D.P.R. en las págs. 913-914. Es por ello, que la doctrina establece que el promovente tiene que establecer su derecho con claridad. *Meléndez v. M. Cuebas*, 2015 TSPR 70, en la pág. 10.

De existir dudas sobre la existencia de una controversia de hechos, estas deben resolverse en contra del promovente ya que este mecanismo procesal no permite que el tribunal dirima cuestiones de credibilidad. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 D.P.R. 599, 610 (2000); *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 D.P.R. 272, 279-280 (1990); *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 D.P.R. 714, 720 (1986).

La parte promovida por una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar meramente en las afirmaciones contenidas en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. Por el contrario, está obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo hizo la parte promovente. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3(c); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 D.P.R., en la pág. 848. Además, la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. Esto es, no debe cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 D.P.R., en la pág. 721; *Luán Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 D.P.R. 652, 665 (2000); *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 D.P.R. 563, 576 (1997); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R., en la pág. 215. Además, debe tenerse presente que las declaraciones juradas que no contengan hechos específicos que las apoyen no tienen valor probatorio para demostrar lo que en ellas se concluye. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R. en la pág. 216.

En todo caso, la doctrina establece que los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria deben verse en la forma más favorable a la parte que se opone a la moción, concediéndole el beneficio de toda inferencia que razonablemente pueda derivarse de ellos. *Corp. Presiding Bishop. v. Purcell*, 117 D.P.R., en la pág. 720. Incluso, el Tribunal Supremo ha establecido que el mero hecho de que la parte promovida no presente evidencia que contradiga la presentada por la parte promovente, no implica necesariamente que proceda la sentencia sumaria. *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 D.P.R., en las págs. 331-332; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 D.P.R. en las págs. 912-913.

En fin, el tribunal dictará sentencia sumariamente si de los documentos presentados se demuestra que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho procede la petición del promovente. Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que existe entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3(e).

En todo caso, los foros de primera instancia deben actuar con prudencia y mesura en el uso de la sentencia sumaria y en tales casos deben ejercer su discreción de manera responsable e informada.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, ya citada, también exige unos requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a esta. Si el promovente de la moción no cumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su solicitud. Por el contrario, en el caso de que quien incumpla con los requisitos de forma sea la parte opositora, el tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente si así procediera en Derecho. *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R., en las págs. 432-433, citado en *Meléndez v. M. Cuebas*, 2015 TSPR 70, en las págs. 11-12.

Recientemente, el Tribunal Supremo estableció el estándar de revisión que debe utilizar este foro apelativo intermedio al revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. Como foro apelativo, debemos utilizar los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar sumariamente una sentencia. En esta tarea solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde únicamente al foro de primera instancia en el ejercicio de su sana discreción. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 D.P.R., en la pág. 334. La revisión de este Tribunal es una *de novo*, en la que debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas*, 2015 TSPR 70, en la pág. 20.

En nuestra revisión, también debemos cotejar que tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición presentada cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, ya citada. Además, debemos enumerar los hechos que consideramos están en controversia y aquellos que están incontrovertidos. Finalmente, debemos revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Meléndez v. M. Cuebas*, 2015 TSPR 70, en la pág. 21.

En resumen, el tribunal de primera instancia, en ejercicio de su jurisdicción original, o el foro apelativo, al evaluar la moción de sentencia sumaria *de novo*, no deben dictar o confirmar, respectivamente, la sentencia sumaria cuando (1) existen hechos esenciales 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 que existe una controversia real sobre algún hecho material; (4) como cuestión de derecho no procede conceder el remedio de modo

apremiado. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 D.P.R. a las págs. 722-723.

- B -

Como se sabe, existe un interés apremiante del Estado en regular las relaciones obrero-patronales, enmarcado ese interés en una política pública dirigida a proteger los derechos de los trabajadores. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681 (2004); *Díaz v. Wynham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001). Con esta finalidad en mente, se adoptó la Ley 80, ya citada, cuyo objetivo es dar mayor protección a los trabajadores ante el despido injustificado, al hacer más restrictivo el concepto de justa causa y al establecer una indemnización progresiva que les permita enfrentar temporalmente su situación laboral y económica inesperada, luego del paro laboral. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 540-541 (1979).

La Ley 80 tiene dos propósitos principales. Por un lado, intenta desalentar, mediante sanción, la práctica de los patronos de despedir a sus empleados sin que medie justa causa. Por otro lado, tiene un fin reparador al proveer a los empleados remedios consustanciales a los daños causados por despidos injustificados. Véase la exposición de motivos de la Ley 80; *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 D.P.R. 522, 526 (1985), seguido en *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 586, 596 (2013). En vista de su propósito reparador, la Ley 80 debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 571 (2001).

De conformidad con lo anterior, el Artículo 2 de la misma ley establece el estándar de “justa causa” como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. Así, el referido artículo dispone que se entenderá como justa causa, entre otras situaciones, la “violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado” 29 L.P.R.A. sec. 185b. No obstante, ese mismo artículo de la

ley indica que “no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”.

El Artículo 11 de esta ley presume, además, que el despido de un empleado es injustificado hasta que el patrono demuestre que tuvo justa causa para prescindir de sus servicios. 29 L.P.R.A. sec. 185k; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R., a la pág. 690. Esto implica procesalmente que, aunque de ordinario es al “reclamante al que le corresponde la obligación de probar con preponderancia de la prueba sus alegaciones para poder prevalecer en el pleito, [tal principio procesal] encuentra una excepción en los casos de la Ley 80”. *Díaz v. Wyndham*, 155 D.P.R., a la págs. 378-379. Es decir, en un caso por despido injustificado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R., a la pág. 690.

El Artículo 2 de la Ley 80 establece unas situaciones que constituyen “justa causa” para el despido. Entre estas situaciones están aquellas que se atribuyen al patrono. Así, no se entenderá que el despido fue injustificado cuando ocurra alguna de estas situaciones:

(d). Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

[...]

(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.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. [...]

29 L.P.R.A. sec. 185b. (Subrayado nuestro.)

Ahora, la Ley 80 también establece en su Artículo 3 un orden de retención de empleados en los casos en que algunos sean despedidos bajo las causales antes señaladas. El patrono deberá retener a aquellos

empleados que tengan mayor antigüedad en la clasificación ocupacional en la que se efectuarán los despidos, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menor antigüedad. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R., en la pág. 599. El Artículo 3 establece, además:

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconclusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:

(a). En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta ley en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

(b). En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.

29 L.P.R.A. sec. 185c.

Expuesta esta normativa, pasemos a examinar los hechos relevantes del caso de autos.

III

Zales presentó una moción de sentencia sumaria en cuanto a la segunda causa de acción por discrimen, pero excluyó la causa de acción por despido injustificado bajo la Ley 80, la cual quedaría pendiente de

dilucidarse por el Tribunal de Primera Instancia. Por tal razón, Zales solo enumeró los hechos que, a su juicio, no estaban en controversia en cuanto a la causa de acción por discrimen,¹ no así en cuanto a la causa de acción por despido injustificado.

No obstante, en su moción de sentencia sumaria, Zales sostuvo que el cierre total de la tienda donde trabajaba la señora Candelario constituía justa causa según la Ley 80, al establecer que el cierre total de un establecimiento es razón justificada para el despido. Según Zales, debido a que no ha habido traslados de vendedores entre las tiendas en Puerto Rico en los últimos cinco años, no podía establecerse que existía una práctica usual y regular de trasladar empleados. Así, en cuanto a la controversia sobre la política del patrono sobre los traslados entre tiendas y si este operaba de forma integral, Zales adujo que no existía la práctica usual y regular de trasladar vendedores entre sus tiendas y que los establecimientos no operaban de forma sustancialmente integrada en cuanto a aspectos de personal.

La señora Candelario se opuso a la solicitud de sentencia sumaria de Zales y, a su vez, solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor en cuanto al despido injustificado y al discrimen. Esta reconoció que Zales no discutió en su solicitud de sentencia sumaria lo esencial del despido injustificado. En su moción, la señora Candelario señaló que la referida solicitud de sentencia sumaria de Zales no cumplía con lo dispuesto en la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, al no establecer los asuntos que estaban en controversia. Así, sostuvo que existía controversia sobre lo siguiente: si había habido un cierre total de la tienda donde ella trabajaba y si el cierre había sido por razones económicas; si el patrono había

¹ Zales enumeró los siguientes hechos sobre los cuales considera que no existe controversia: (1) que en enero de 2014 la señora Candelario trabajaba en el establecimiento Gordon's # 4117 en Plaza Carolina; (2) que ese establecimiento cerró de manera total; (3) que la señora Candelario fue despedida; (4) que luego del cierre del establecimiento Gordon's #4117, ese espacio en el centro comercial fue ocupado por la tienda Zales #988; y (5) que en la fachada del espacio que ahora ocupa el establecimientos Zales #988 en el centro comercial Plaza Carolina, hay un letrero de Zales. Para sostener estos hechos, Zales sometió una declaración jurada prestada por la señora Diana Hernández.

trasladado empleados de su misma clasificación en los últimos cinco años; si el proceso que llevó a cabo el patrono se hizo de acuerdo con las normas y política de traslado del patrono o si fue arbitrario y, a su vez, discriminatorio; y si Zales tenía la obligación de hacer un estudio de antigüedad conforme a lo que dispone la Ley 80.

En cuanto a los hechos no controvertidos enumerados por Zales en su moción de sentencia sumaria, la señora Candelario adujo que todos esos hechos estaban en controversia, pero argumentó que podían darse por ciertos para propósitos de su solicitud de que se dictara sentencia sumaria a su favor en la causa de acción por despido injustificado y en la causa de acción por discrimen.

La señora Candelario también señaló en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria que la señora Diana Hernández contestó en el interrogatorio que en los últimos cinco años Zales de Puerto Rico Inc. y su matriz no habían transferido empleados de la categoría de la señora Candelario, cuando esa información es falsa, según se desprende de la deposición de la testigo Elida Durán, quien fue transferida en 2009 o 2010, dentro de los últimos cinco años. La señora Candelario también hizo referencia al testimonio dado en sus deposiciones por Patricia Corhania y Carmen Dávila sobre las transferencias llevadas a cabo en ese periodo.

Zales presentó una réplica y una oposición a la solicitud de sentencia sumaria de la señora Candelario.

Luego de revisar las respectivas solicitudes de sentencia sumaria y la oposición a estas, el Tribunal de Primera Instancia determinó incontrovertidos los siguientes hechos: la querellante Mabel Candelario Rivera trabajaba para la tienda Gordons # 4117, una subsidiaria de Zales, y su patrono era Zales Corporation. Ella recibió un certificado de 15 años de servicios con Zales Corporation, cuyas marcas incluyen a Gordon's Jewelry, adquirida por Zales Corporation. En enero de 2014, la tienda Gordon's en Plaza Carolina, donde trabajaba la señora Candelario, cerró

operaciones. Posterior al cierre de esa tienda, Zales mudó y operó la tienda Zales #988 que tenía en ese mismo centro comercial al local donde se encontraba Gordon's #4117. Es decir, el personal de la tienda Zales #988 se transfirió al antiguo local de Gordon's #4117. Esa tienda Zales #988 estuvo operando un tiempo con el rótulo de Gordon's.

El Tribunal de Primera Instancia concluyó en la sentencia que Zales basó su solicitud de sentencia sumaria en que la tienda Gordon's #4117 cerró de manera total, sin embargo, ese foro consideró que ese hecho no era un hecho esencial, pues lo relevante era que la señora Candelario logró demostrar con evidencia no contradicha, que el patrono tenía que llevar a cabo un estudio de antigüedad y no lo hizo y ese incumplimiento convertía el despido de la señora Candelario en un despido injustificado.

El foro de primera instancia llegó a esa conclusión por el siguiente análisis. En el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio se anunció como exhibit conjunto la política de la empresa titulada "Promotions, Transfers and Job Postings".² A juicio del tribunal *a quo* esa política del

² Esta política de traslados fue incluida en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio como exhibit conjunto de las partes. La política de traslados de la compañía, revisada en agosto de 2008, establece lo siguiente:

**PROMOTIONS, TRANSFERS AND JOB POSTINGS,
continued**

Lateral Transfers

Lateral transfers occur when an employee is transferred into a new position within the same classification as his/her current position or another classification within the same pay grade. Generally, this will not result in a salary change.

Transfers

Transfers from one store or department to another may be initiated by the Company or requested by an employee. The Company may initiate or allow such a transfer if it is determined by management that the transfer would be beneficial to the Company or to the employee.

These are three categories of transfers:

1. The employee may request a transfer to another location due to advancement opportunity, a family or personal situation requiring a change in position, location available, or work schedule. An employee's request for transfer must be made through his or her immediate manager and **MUST BE IN WRITING**. If there are any questions regarding transfer requests or denials, an employee can contact Shared Services at 866-772-8899. The employee should not approach a manager in another department or store to discuss a transfer.
2. The Company may initiate a transfer when it requires the services, special talent, or ability of an employee in another area to do the

patrono no prohíbe la transferencia o traslado de vendedores entre sus distintas tiendas sino que, por el contrario, establece que esa será la política prioritaria antes de reclutar prematuramente a personal de afuera.

Citó del texto lo siguiente para fundamentar esa conclusión:

[...] a manager or department head may not prematurely “recruit” employees, but should speak to the prospective transferee’s brand or department head or District Manager before contacting employment directly.

El tribunal sentenciador también consideró como determinante lo expresado por la señora Candelario en su deposición, que el patrono la transfirió en cinco ocasiones durante el tiempo en que estuvo en la empresa: de Miami a Plaza Las Américas, de Plaza Las Américas a Plaza Carolina, de Plaza Carolina a San Patricio, de San Patricio a Plaza Carolina y de Plaza Carolina a otra tienda nueva en Plaza Carolina.

Zales señala que el Tribunal de Primera Instancia erró al ignorar que, al momento del cierre de la tienda y del despido de la señora Candelario, no había habido traslado alguno de empleados de la clasificación ocupacional de la señora Candelario entre las tiendas Zales y Gordon’s o Zales y Zales o Gordon’s y Gordon’s. Sostiene que la mera mención de la política de promociones, traslados y publicación de plazas no prueba que Zales, en efecto, realizara traslados frecuentes y de manera usual y regular.

same type of work; when personality conflicts or other problems suggest a transfer may be of benefit; or when the workload or situation changes so that an employee’s talents are either underutilized or may be better utilized in another area.

3. The Company may initiate a transfer in order to train an employee in a different environment under another manager.

If a transfer is requested, the District Managers from the two areas must agree on the transfer and coordinate the release date of such employee. In most cases, transfers should occur two weeks from the approval date. Likewise, a manager or department head may not prematurely “recruit” employees, but should speak to the prospective transferee’s brand or department head or District Manager before contacting the employee directly.

Transfers in the field must be reviewed and approved by the appropriate Regional Director and District Manager. In the event the transfer results in relocation expense, the Relocation Specialist must be involved.

The outgoing manager must initiate the transfer in Manager Self Service (MSS) and the receiving manager must verify or correct pay changes for the transfer to occur.

Apéndice de la apelante, en la pág. 61. (Negrillas en el original y subrayado nuestro.)

Zales argumenta que aun cuando existe una política de traslados, la señora Candelario no estableció el verdadero hecho material sobre si, en efecto, Zales llevó a cabo traslados, ni cuándo, ni a quién, ni cómo ni con qué frecuencia. Asimismo, Zales sostiene que en la sentencia parcial no hay determinación alguna que refute la inexistencia de traslados de vendedores, de la misma clasificación ocupacional de la señora Candelaria, en los pasados cinco años. En consecuencia, señala que si no hubo traslados de vendedores, no puede hablarse de que los traslados sean frecuentes, usuales o regulares.

Zales añade que el Tribunal de Primera Instancia erró al equiparar la mera existencia de la política de "*Promotions, Transfers and Job Postings*" con la existencia automática de traslados frecuentes o de manera usual y regular. Según Zales, la mera existencia de esa política no establece que se haya realizado un solo traslado.

Zales también estima errónea la conclusión del Tribunal de Primera Instancia de que la política de ascensos, traslados y publicación de posiciones establecía una prioridad de traslados antes de reclutar prematuramente personal de afuera. Su interpretación de la cláusula en cuestión es distinta.

¿Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido de la señora Candelario fue injustificado, al patrono no haber hecho previamente un estudio de antigüedad entre los empleados de todas sus tiendas, con el fin de retener a la apelada en el nuevo establecimiento, por tener más años de servicios? Resolvemos esa cuestión en la afirmativa.

En el caso de autos, no podía resolverse la causa de acción sobre el despido injustificado de manera sumaria ya que existen controversias sobre los hechos esenciales de esa primera reclamación. Tal como las enumeró la señora Candelario en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, existe evidencia contradictoria sobre si realmente hubo un cierre de operaciones que los liberaba de retener a los empleados regulares del

establecimiento supuestamente cerrado. De un lado, la señora Diana Hernández, empleada de Zales, aseveró en su declaración jurada que la tienda Gordon's # 4117 de Plaza Carolina cerró de manera total en enero de 2014. De otro lado, la señora Candelario argumenta que la tienda no cerró inmediatamente, debido a que meses después del supuesto cierre, el letrero de Gordon's permanecía afuera de la tienda mientras esta continuaba operaciones. Para demostrar ese hecho, sometió una fotografía sobre el local con el letrero de Gordon's. Esta cuestión es importante, porque, aun cuando determináramos como hecho incontrovertido que hubo un cierre total de la tienda Gordon's, según lo resuelto por el Tribunal de Primera Instancia, eso no dispone de la causa de acción por despido injustificado. Cabe destacar que, para que aplique el inciso (b) del Artículo 3 de la Ley 80 —que exige que, para cesantear empleados, tiene que considerarse la antigüedad de todo el personal de la empresa—, debe determinarse primero se se dan dos requisitos: (1) que la empresa tenga varias oficinas o sucursales y tenga la práctica usual y regular de trasladar a sus empleados de una unidad a otra; y (2) que las distintas unidades operen de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal.

Si así lo dispone la ley, en este caso también existe controversia sobre si Zales tenía la práctica usual y regular de trasladar a sus empleados entre las distintas unidades de trabajo. La evidencia de las partes sobre este asunto es contradictoria. La señora Candelario se apoya en la política de traslados que tiene la compañía y en que ella fue trasladada en cinco ocasiones. Hace referencia a otras tres testigos que declararon sobre transferencias de empleados entre los establecimientos de Zales. Sin embargo, Zales nos presenta la contestación de la señora Diana Hernández al interrogatorio que se le cursó, en la que esta indica que en los últimos cinco años no había habido traslado alguno de empleados de la clasificación ocupacional de la señora Candelario entre las tiendas Zales y Gordon's o Zales y Zales o Gordon's y Gordon's en

Puerto Rico. No hay duda de que ese hecho es importante y quedó controvertido, por lo que debe dirimirse la verdad en un juicio.

En cuanto al planteamiento de Zales de que el Tribunal de Primera Instancia interpretó erróneamente el párrafo citado arriba sobre su política de traslados, resolvemos que Zales tiene razón. La disposición citada por el Tribunal de Primera Instancia no incluye el texto completo del párrafo, lo cual es necesario para interpretar correctamente esa disposición. La disposición completa establece lo siguiente:

The Company may initiate a transfer in order to train an employee in a different environment under another manager.

If a transfer is requested, the District Managers from the two areas must agree on the transfer and coordinate the release date of such employee. In most cases, transfers should occur two weeks from the approval date. Likewise, a manager or department head may not prematurely “recruit” employees, but should speak to the prospective transferee’s brand or department head or District Manager before contacting the employee directly.

Énfasis nuestro.

Concurrimos con Zales en cuanto a que esa disposición versa sobre la comunicación que debe existir entre gerentes cuando se solicita el traslado de un empleado, por lo que se refiere a **empleados existentes** a ser trasladados (*prospective transferees*) y sobre la prohibición impuesta a los gerentes de comunicarse directamente con esos empleados sin haberlo hecho antes con sus gerentes o supervisores. Es obvio que esa disposición no establece una prioridad de trasladar empleados antes de reclutar personas de afuera, como alegó la señora Candelario y concluyó el tribunal *a quo*. Hay, pues controversia sobre si existe realmente alguna política de la empresa apelada, **integrada al contrato de trabajo de sus empleados**, que prevalezca sobre el mandato legislativo relativo a “la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra”. Una política escrita que forme parte del contrato de empleo debe prevalecer sobre la excepción legal.

Por otro lado, también hay controversia en este caso sobre el segundo requisito indicado: si “las distintas unidades [de Zales Corporation] operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal”, refiriéndose esto al reclutamiento, el despido y la retención de empleados y no necesariamente a la preparación de nóminas y beneficios marginales.³ El tribunal *a quo* basó su conclusión de que Zales operaba de forma integrada en cuanto a los asuntos de personal en el testimonio vertido por la señora Candelario en su deposición, en el formulario de personal ZL515 y en el Manual de Empleados. No obstante, Zales cuestiona la conclusión del Tribunal de Primera Instancia, al sostener que la oficina de personal de Zales solo sirve de apoyo en asuntos de nómina, beneficios marginales y otros procesos, pero no tomó la decisión del despido y así lo hizo constar en la contestación al interrogatorio.⁴ Zales también argumenta que la señora Candelario admitió en su deposición que desconocía cómo se aplicaba la política en la fase de retención, reclutamiento y despidos de empleados de la Compañía.⁵

Por su parte, la señora Candelario sostiene que Zales y sus subsidiarias operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a aspectos de personal. A esos efectos, señala que el Manual de Empleados establece la política que aplicará a Zales Corporation y a sus subsidiarias.⁶ Asimismo, señala que el acceso al expediente de personal

³ Véase, *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R, en la pág. 604 (n.18).

⁴ Véase, Apéndice de la apelante, en la pág. 272.

⁵ El testimonio de la señora Candelario en su deposición fue el siguiente:

P. Por último, ¿qué usted sabe, si algo, sobre el proceso de cómo se toman las decisiones en la compañía en cuanto a cómo se reclutan empleados y cómo se despiden empleados?

R. No, no sé.

P. No sabe. ¿Y sabe, si algo, sobre el proceso de cómo se disciplinan los empleados?

R. Tampoco.

P. ¿Y quién toma las decisiones de hacerlo, sabe algo?

R. No.

Apéndice de la apelante, en la pág. 268.

⁶ Así lo establece el Manual del Empleado al disponer, en lo pertinente, como sigue:

de los empleados es a través de servicios centralizados fuera de Puerto Rico.⁷ Los empleados también deben utilizar el formulario ZL515 para realizar cambios de información personal, clasificación, paga, transferencia, ausencias o separación, formulario que debía firmarse y remitir al área de nómina (*Payroll Services*) fuera de Puerto Rico, fax (972) 580-4109)). La señora Candelario también advirtió que el acuerdo de separación del empleado que ella se negó a firmar tenía que enviarse a la compañía matriz en Estados Unidos.

Evaluada las posturas de ambas partes sobre los hechos esenciales de la reclamación sobre despido injustificado, así como los documentos que se unieron a las mociones de sentencia sumaria y otros documentos que obran en autos, resolvemos que el tribunal *a quo* no podía dictar sentencia sumaria respecto a esa causa de acción. Los errores primero y segundo señalados en la apelación se cometieron.

Al concluir que el Tribunal de Primera Instancia erró al dictar la sentencia sumaria que resolvió que el despido de la señora Candelario fue injustificado, no es necesario entrar a considerar los errores tercero y cuarto de la apelación, relacionados con el cómputo de la mesada.

The Zales Corporation Employee Handbook serves as a guideline and brief overview of the company's present policies and benefits. It has been prepared to answer you may have regarding your employment at Zales or its subsidiaries and to explain certain policies, but it is not all-inclusive. Zales Corporation may modify at any time and without prior notice any part(s) of this handbook, as policies, procedure and benefits are changed.

Apéndice de la apelada, en la pág. 345.

⁷ En el Manual de Empleados se establece lo siguiente:

Access to Personal Records

We treat all personnel information with the utmost confidentiality. Generally, you, your direct line of management and the appropriate corporate representatives have authorized access to your personnel records.

Terminated employees generally may not access their records unless required by state law or subpoena.

To access or update your personal information, like your address and phone number, log on to ZVision Employee Self Service (ESS). To access your employment or income information, contact Shared Services toll-free at 866-772-8899. If you need to give a third party access to your personal employment or income information, contact The Work Number, at 800-367-5690, employer code 11122.

Apéndice de la apelada, en la pág. 339.

IV.

La segunda controversia que plantea el caso de autos es si el Tribunal de Primera Instancia erró al resolver que existía una controversia real sobre si Zales discriminó contra la señora Candelario por razón de edad al dejarla fuera del empleo. Concluimos que el foro *a quo* no incidió al emitir esa decisión.

- A -

La Ley 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. sec. 146 *et seq.*, se aprobó para ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. Así, el estatuto prohíbe que un patrono despida, suspenda o discrimine contra un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Se ha señalado que su propósito no es otro que la erradicación de las prácticas discriminatorias en el empleo para propiciar así mayor igualdad de oportunidades en el empleo. Mediante esta legislación, junto a otras de igual naturaleza, la Asamblea Legislativa concretizó el mandato constitucional de esencial igualdad humana en el contexto obrero patronal. Véase *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 D.P.R., en la pág. 222; *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 D.P.R. 142, 145 (1998); *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 381 (2001), citados en *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 D.P.R. 62, 68-69 (2008).

El Artículo 3 de la Ley 100, 29 L.P.R.A. § 148, proscribire el despido de un empleado sin justa causa. Así, se ha señalado que todo despido discriminatorio es injustificado. Ahora bien, un patrono puede despedir a un empleado si media justa causa para ello y, en ese caso, el patrono no puede ser responsable de discrimen, de acuerdo a la Ley 100. *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, 155 D.P.R., en la pág. 387, seguido en *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 D.P.R., en la pág. 73.

Ese mismo artículo establece una presunción controvertible de despido discriminatorio cuando el despido haya sido efectuado sin justa causa. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 D.P.R., en la pág. 222. A esos efectos, se considera que los actos discriminatorios por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social se cometieron en violación de la ley, cuando esos actos se hayan realizado sin justa causa. No obstante, “esa presunción entra en juego en la etapa probatoria del caso, es decir, que la presunción se activa en la vista evidenciaria que se celebre, no antes”. De ahí que esa presunción no altera el esquema probatorio que prevalece en nuestra jurisdicción, en que le corresponde a la parte demandante presentar, en primer lugar, la prueba de su reclamación, antes de que la parte demandada venga obligada a rebatirla. Adviértase, sin embargo, que la intención del artículo 3 de la Ley 100 y la presunción que allí se establece es facilitar al empleado el probar su caso, no el relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 D.P.R. 754, 774 n.8 (2000).

En fin, la parte demandante debe presentar prueba que demuestre: (1) que hubo un despido o acto perjudicial; (2) que ese acto se realizó sin justa causa; y (3) algún hecho base que ubique ese acto dentro de la modalidad de discrimen bajo el cual reclama. Una vez la parte demandante cumple con esa primera fase, surge la presunción de discrimen y el peso de la prueba cambia y recae en el patrono, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la presunción. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 D.P.R., en la pág. 775.

En el caso de que el patrono no presente prueba alguna, el empleado prevalecería en su reclamación. Por el contrario, si el patrono decide defenderse, este puede presentar prueba que rebata la presunción de discrimen activada por el empleado o puede optar por presentar prueba de que el despido fue justificado, que no hubo tal despido o que,

en caso de haber habido un despido, que el despido no fue discriminatorio. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 D.P.R., en la pág. 222.

La Ley 100 impone responsabilidad civil al patrono que incurra en conducta discriminatoria por una suma igual al doble de los daños que el acto discriminatorio cause al empleado. El estatuto no establece limitación alguna en cuanto al tipo de daño que ha de resarcirse, por lo que el empleado tiene derecho a que se le compensen tanto los daños emocionales como los económicos, incluyendo una partida por la pérdida de ingresos. *García Pagán v. Shiley Caribbean, etc.*, 122 D.P.R. 193, 212 (1988); *Berríos v. González et al.*, 151 D.P.R. 327, 342 (2000), seguidos en *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 D.P.R., en las págs. 69-70.

Asimismo, la Ley 100 reconoce el derecho del empleado discriminado a la reposición en el empleo en aquellos casos en que se estime apropiado. De hecho, el Tribunal Supremo ha señalado que la reposición en el empleo es el remedio preferente en casos de despido por discrimen. Por lo dicho, siempre que sea posible, el empleado debe ser reinstalado en su trabajo. Este es el remedio más completo, aun cuando no siempre sea posible. *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 D.P.R. 651, 668-669 (2002), citado con aprobación en *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 D.P.R., en la pág. 70.

Se ha señalado que la compensación por daños económicos dependerá, en gran medida, de si el empleado puede ser reinstalado a su trabajo. Así, cuando proceda la reposición en el empleo, la compensación en concepto de salarios dejados de recibir se limita a los salarios que hubiese recibido el empleado desde su despido hasta dictada la sentencia. En caso de que la reposición no sea posible, el empleado podría ser acreedor a una compensación adicional en concepto de daños por la pérdida de ingresos futuros. *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 D.P.R., en las págs. 668-669, seguido en *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 D.P.R., en la pág. 70.

Expuesto el marco doctrinal sobre la Ley 100, procedemos a analizar el planteamiento de la apelante en la petición de *certiorari*.

- B -

Zales plantea que la sentencia sumaria parcial que denegó su solicitud de sentencia sumaria en cuanto a la causa de acción por discrimen por edad no contiene determinaciones de los hechos esenciales y pertinentes sobre los que no hay controversia sustancial ni sobre los hechos que sí están realmente y de buena fe controvertidos. Zales tiene razón.

En la sentencia, el Tribunal de Primera Instancia se limitó a señalar como controversia pendiente si Zales discriminó contra la señora Candelario al dejarla fuera del empleo. No obstante, ese foro no cumplió con determinar los hechos esenciales que estaban en controversia relacionados con esta causa de acción.

En su solicitud de sentencia sumaria sobre la acción por discrimen por edad, Zales enumeró los siguientes hechos sobre los cuales considera que no existe controversia: (1) que en enero de 2014 la señora Candelario trabajaba en el establecimiento Gordon's # 4117 en Plaza Carolina; (2) que ese establecimiento cerró de manera total; (3) que la señora Candelario fue despedida; (4) que luego del cierre del establecimiento Gordon's #4117, ese espacio en el centro comercial fue ocupado por la tienda Zales #988; y (5) que en la fachada del espacio que ahora ocupa el establecimiento Zales #988 en el centro comercial Plaza Carolina, hay un letrero de Zales. Para sostener estos hechos, Zales sometió una declaración jurada prestada por la señora Diana Hernández.⁸

⁸ En la declaración jurada prestada por la señora Diana Hernández Ramos, esta aseveró que se desempeña como Gerente de Distrito de Zales Puerto Rico Inc., en Puerto Rico y que, como tal, tiene conocimiento de las operaciones de las tiendas Zales y Gordon's en Puerto Rico; que Mabel Candelario Rivera trabajaba en la tienda #4117 de Gordon's, en Plaza Carolina; que ese establecimiento cerró de manera total en enero de 2014 y la señora Candelario fue despedida en ese momento; que posterior al cierre del establecimiento Gordon's #4117, el espacio en el centro comercial fue ocupado por la tienda Zales #988; que al día de hoy no hay ninguna tienda Gordon's operando en el antiguo espacio comercial de la tienda donde trabajaba la señora Candelario y mucho menos es el mismo establecimiento donde trabajó la señora Candelario; y que en la fachada del espacio que ahora ocupa el establecimiento Zales #988 en el centro comercial Plaza Carolina hay un letrero de Zales, pero por un tiempo

En su moción, Zales también señaló que, conforme al testimonio jurado de la señora Candelario, su reclamación por discrimen por edad está basada en que hay personas jóvenes que trabajan en la tienda donde ubicaba la tienda donde ella trabajaba. A esos efectos, citó el siguiente extracto de la deposición de la señora Candelario:

P. ... Por qué usted entiende que la compañía discriminó contra usted por edad?

R. Porque hay empleados más jóvenes que nosotros, que son los que están ahora mismo en la tienda que yo estoy, están trabajando con nosotros, con la compañía y yo no...

P. ...O sea, que su argumento es que usted cree que hay empleados jóvenes trabajando en la tienda...

R. Y han llegado después de mí.

[...]

P. O sea, que usted cree que la compañía discriminó por edad porque usted ve empleados más jóvenes trabajando en el local donde usted trabajaba antes.

Apéndice de la apelante, en la pág. 11.

Zales indicó, no obstante, que la señora Candelario nunca solicitó trabajo en la tienda donde observó a personas más jóvenes trabajar.

Zales se basa en este testimonio de la señora Candelario:

P. Además de eso, además de ese argumento, ¿por qué usted entiende que la compañía discriminó por edad, si hay otros se [sic] otra razón?

R. No. Es por esta razón, yo entiendo.

[...]

P. Durante su empleo en Gordon's, ¿usted entiende que fue discriminada por edad?

R. Sí.

P: ¿Sí? ¿Cuándo?

R. Bueno, decidieron mover personal de la otra tienda a la tienda donde yo estaba.

P. Okey. Estamos hablando de lo mismo.

R. Okey.

P. Exacto. Fuera de eso, ¿algún otro incidente que usted entiende que le discriminaron por edad?

R. No.

estuvo el letrero de Gordon's en lo que se realizaba el cambio de letreros. Apéndice de la apelante, en la pág. 27.

P. ¿No?

R. No.

Apéndice de la apelante, en la pág. 12.

Zales señaló, además, que la creencia de la señora Candelario de que la tienda que opera actualmente en el local es la misma en la que ella trabajaba se debe al letrero de Gordon's. Zales hizo referencia a este testimonio de la señora Candelario:

P. ... Los que están ahora en la tienda. Esa tienda, ¿es la Gordon's de Plaza Carolina?

R. Correcto.

P. ¿Y por qué usted entiende que es Gordon's de Plaza Carolina?

R. Porque tiene el "sign" afuera, lo dice.

P. Y cuando dice "sign", ¿es el letrero?

R. Gordon's. Dice "Gordon's"?

P. ¿Y en eso es que usted basa que es la misma tienda?

R. Bueno, si dice afuera "Gordon's", entiendo que sí.

P. Pero fuera del letrero, usted no sabe si es otra tienda.

R. Entiendo yo que si dice "Gordon's", es que tiene que ser "Gordon's".

P. Okey, Y si es que el letrero está mal puesto, usted no sabe que es otra tienda.

R. No. Solo sé lo que dice allí.

P. El letrero. Cuando dice "allí", es el letrero.

R. Correcto. Correcto.

Apéndice de la apelante, en las págs. 11-12.

Según Zales, el despido de la señora Candelario se basó en el cierre total de la tienda donde ella trabajaba, por lo que su despido fue justificado. Por su parte, al oponerse a la solicitud de sentencia sumaria de Zales, la señora Candelario argumenta que todos los hechos que Zales da como incontrovertidos sí están en controversia. Arguyó en cuanto al primer hecho —que en enero de 2014 la señora Candelario trabajaba en el establecimiento de Gordon's #4117—, que su redacción es imprecisa al no ofrecer una fecha exacta, ya que ella fue despedida

precisamente en enero de 2014. La señora Candelario también argumenta que está en controversia el segundo hecho —que Gordon's #4117 cerró de manera total—, ya que de las deposiciones de la apelada y de otros testigos surge que la tienda Gordon's de Plaza Carolina continuó operando por meses con el personal de la tienda Zales de Plaza Carolina. Según la señora Candelario, este personal era más joven y llevaba trabajando en Zales menos años que ella.

De igual forma, en cuanto al hecho número tres —que la señora Candelario fue despedida cuando cerró la tienda donde trabajaba—, la señora Candelario argumentó lo contrario. A su juicio, existe controversia sobre ese hecho ya que de las deposiciones y de las fotos se podía constatar que esa tienda permaneció abierta meses después y que el patrono transfirió de otro establecimiento de Zales a esa tienda varios empleados que tenían menos antigüedad que ella.

En cuanto al hecho número cuatro —sobre el cierre total de la tienda Gordon's para la fecha de su despido—, la señora Candelario argumentó que quedó controvertido porque la declaración jurada de la señora Diana Hernández, presentada por el patrono, es totalmente opuesta a la de ella y a la de sus testigos.

Luego de evaluar la prueba presentada por ambas partes, así como su argumentación, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que existen hechos esenciales que todavía deben esclarecerse para poder determinar si efectivamente Zales discriminó por edad en contra de la señora Candelario. Resolvió que procedía dilucidar esta causa de acción en un juicio. Al así resolver, concluimos que el tribunal *a quo* no abusó de su discreción pues los hechos sometidos por Zales como no controvertidos realmente lo están con la prueba sometida por la apelada en su oposición.

Además, debemos añadir que, si bien la señora Candelario declaró en su deposición que Zales discriminó contra ella porque había empleados más jóvenes que trabajaban en esos momentos con la

compañía, lo cierto es que esta causa de acción está atada a las alegaciones que sostienen la acción de despido injustificado, particularmente a la cuestión relativa a si Zales opera los asuntos de personal de sus diversas tiendas de forma integrada. Entonces, si no se ha pasado prueba sobre las prácticas de la compañía relativas a los traslados o sustitución del personal entre sus distintos establecimientos ni sobre la edad de esos empleados y su antigüedad trabajando para el mismo patrono, no es posible concluir **sumariamente** que hubo discrimen por edad o que no lo hubo.

Cabe reiterar lo señalado en cuanto a que la presunción sobre discrimen se activa en la vista evidenciaría señalada y a la señora Candelario le corresponderá presentar la prueba sobre esta causa de acción, antes de que Zales esté obligada a rebatirla.

Resolvemos que no procede expedir el auto de *certiorari* solicitado por Zales para revocar la decisión del Tribunal de Primera Instancia de declarar no ha lugar la solicitud de sentencia sumaria de la señora Candelaria, para que ese foro adjudicara a su favor la causa de acción de despido discriminatorio, y señalar una vista para dilucidarla.

V

Por los fundamentos expresados, se revoca la sentencia apelada y se deniega la expedición del auto de *certiorari* solicitado. Se ordena la continuación de los procedimientos ante el Tribunal de Primera Instancia, de conformidad con los pronunciamientos hechos en esta sentencia.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones