

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS  
PANEL III

MARILYN SANTIAGO  
COLÓN

Apelado

v.

ORIENTAL FINANCIAL  
GROUP

Apelante

KLAN201700757

*APELACIÓN*  
procedente del Tribunal  
de Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Caguas

Civil. Núm.  
E PE2013-0126

Sobre:

DISCRIMEN POR  
EDAD

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Hernández Sánchez y el Juez Ramos Torres.

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2017.

Comparece la señora Marilyn Santiago Colón, mediante este recurso de apelación, y nos solicita que revoquemos la sentencia sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, el 16 de mayo de 2017. En este dictamen el foro apelado desestimó la demanda laboral incoada por la apelante contra su expatrono Oriental Bank.

Adelantamos que confirmamos la determinación apelada.

Veamos el tracto procesal pertinente, seguido de los fundamentos doctrinales que sostienen nuestra decisión.

I.

El caso que nos ocupa se inició el 3 de julio de 2013, cuando la señora Marilyn Santiago Colón (señora Santiago Colón o apelante) presentó una querrela sobre discrimen por edad y despido injustificado, al amparo del procedimiento sumario, contra Oriental Bank (Oriental o apelado).<sup>1</sup> Alegó que fue cesanteada el 18 de enero de 2013 por causas

---

<sup>1</sup> Apéndice, pp. 1-11.

discriminatorias. Por ello, rechazó el ofrecimiento de los remedios de la Ley 80 que, supuestamente, le hizo su expatrono.

Oriental presentó oportunamente la contestación de la querrela y negó las alegaciones de discrimen.<sup>2</sup> Arguyó que el despido respondió a la reorganización de las operaciones y estructura de Oriental. Añadió que cualquier conversación sostenida con la apelante fue de naturaleza transaccional y, por ende, inadmisibile como evidencia.

Luego de varios trámites procesales —entre los que el foro apelado rechazó la conversión del procedimiento a uno ordinario—<sup>3</sup> Oriental presentó una solicitud de sentencia sumaria.<sup>4</sup> La señora Santiago Colón se opuso y, a su vez, intimó al tribunal a dictar la sentencia sumaria a su favor.<sup>5</sup> Oriental replicó oportunamente.<sup>6</sup>

Sometida la moción dispositiva, el 16 de mayo de 2017 el foro sentenciador dictó la sentencia sumaria a favor de Oriental y determinó probados los siguientes hechos:

1. La señora Santiago nació el 3 de junio de 1957.
2. Oriental es una institución financiera fundada en el año 1964 en Humacao, Puerto Rico, como Oriental Federal Savings Loan.
3. La señora Santiago comenzó su carrera profesional en enero de 1989, como Oficial de Mercadeo en el Banco Central Hispano.
4. En el año, 1990, la señora Santiago pasó a ocupar la posición de Subdirectora de la División de Arrendamiento y ocupó dicha posición durante un año y medio aproximadamente, hasta que renunció voluntariamente a su empleo.
5. A los dos (2) meses de haber renunciado a su empleo en el Banco Central Hispano, la señora Santiago comenzó a trabajar en el Banco Santander, a cargo de una unidad de nueva creación llamada “Servicios a Profesionales” y ocupó esa posición por espacio de dos (2) años.
6. Posteriormente, la señora Santiago pasó a la Unidad de Mercadeo a ocupar la posición de Oficial de la Categoría de Depósito, encargada de todos los productos de depósito del Banco.
7. En el año 1995, la señora Santiago renunció a su posición en el Banco Santander y aceptó una oferta de Ponce Bank, como Directora de Mercadeo. El Departamento de Mercadeo en el Banco Santander era un departamento de nueva creación, organizado por la señora Santiago.
8. En el año 1998, el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria [BBVA] adquirió las operaciones de Ponce Bank.

<sup>2</sup> Apéndice, pp. 12-26.

<sup>3</sup> Apéndice, pp. 27-34; 35-39; 40.

<sup>4</sup> Apéndice, pp. 42-330.

<sup>5</sup> Apéndice, pp. 349-1043.

<sup>6</sup> Apéndice, pp. 1050-1145.

9. La entidad sobreviviente de dicha transacción fue el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.
10. Luego de la adquisición de Ponce Bank por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria [BBVA], la señora Santiago pasó a estar a cargo del área de desarrollo de productos, reportándose al Sr. Ángel Carrasco, Vicepresidente Senior de Banca Minorista.
11. El señor Carrasco se reportaba al Presidente del BBVAPR, el Sr. José Antonio Colomer.
12. La señora Santiago no se reportaba directamente al señor Colomer, sino que canalizaba los asuntos a través de su supervisor directo, el señor Carrasco.
13. El BBVAPR tenía un Departamento de Mercado cuya Directora era la Sra. Sonia Quirindongo.
14. La señora Santiago era mayor que la señora Quirindongo.
15. La posición ocupada por la señora Santiago y la ocupada por la señora Quirindongo eran equivalentes.
16. Al ocurrir la fusión entre ambas entidades bancarias, la señora Santiago solicitó la posición de Directora de Mercadeo, pero en ese momento ya el BBVAPR tenía a la Sra. Quirindongo dirigiendo esa función.
17. La señora Santiago no participó en el proceso previo a la efectividad de la fusión, ni de las decisiones estratégicas que motivaron la adquisición de Ponce Bank antes que se llevara a cabo.
18. La señora Santiago participó, como parte del proceso luego de consumarse la fusión de ambas instituciones financieras, de los procesos de integración de ambas entidades bancarias, particularmente en los procesos de comunicación e integración de productos bancarios de ambos bancos.
19. En el año 1999, la señora Santiago pasó a ocupar la posición de Directora de Mercadeo de BBVAPR hasta el año 2003, cuando renunció voluntariamente a su empleo para mudarse al estado de Florida, Estados Unidos.
20. En marzo de 2004, y luego de regresar a Puerto Rico, la señora Santiago comenzó a trabajar en Humana, una compañía de seguros de salud, como Directora de Mercadeo y ocupó esa posición por espacio aproximado de dos años y medio.
21. **El 26 de junio de 2006, la señora Santiago comenzó a trabajar como Directora del Departamento de Mercadeo en Oriental.**
22. Al momento de ser contratada la señora Santiago, Oriental contaba con 21 sucursales a través de la Isla, tenía una unidad de banca "retail" y la casa de corretaje, Oriental Financial Services, aunque **no tenía una operación robusta de banca comercial.**
23. Al comenzar a trabajar en Oriental y por espacio de tres (3) años, la señora Santiago se reportaba a la Sra. Mari Evelyn Rodríguez, hasta el año 2009, cuando la Sra. Rodríguez pasó a dirigir la red de sucursales. La Sra. Rodríguez, a su vez, se reportaba al Sr. Ganesh Kumar, Chief Operating Officer, quien a su vez se reportaba al Presidente de Oriental, el Sr. José R. Fernández.
24. Durante ese periodo de tiempo de tres (3) años no ocurrió ningún incidente, hechos o eventos en los cuales la señora Santiago descansa para la reclamación que presenta en el caso de epígrafe.
25. Cuando la señora Rodríguez pasó a dirigir la red de sucursales de Oriental, la señora Santiago pasó a reportarse directamente al señor Ganesh Kumar, quien se convirtió en su supervisor directo.
26. Con el propósito de establecer una estrategia de negocios, Oriental determinó la necesidad de levantar la inteligencia de mercadeo dentro del Banco y el señor Kumar le solicitó a la señora

Santiago su ayuda en ese particular. Además, solicitó más proactividad de los Gerentes de Productos y que la gestión publicitaria fuera más eficiente. La señora Santiago estuvo de acuerdo con el nuevo enfoque propuesto por el señor Kumar.

27. Se coordinó y acordó una reunión bimensual para informar y mantener al tanto al señor Kumar del desarrollo de los temas en el departamento de Mercadeo.

28. Posteriormente, la señora Jessica Lugo, Gerente de Producto del Área de Banca Comercial y de la Casa de Corretaje, comenzó a participar de dichas reuniones bimensuales.

29. La señora Santiago, junto al señor Kumar, identificaron a la Sra. Jessica Lugo dentro del plan de sucesión dentro del Departamento de Mercadeo, como la persona a sustituir a la señora Santiago en la eventualidad de que no estuviera o se enfermara.

30. La señora Santiago estuvo de acuerdo con la decisión de que fuese Jessica Lugo la persona a sucederle conforme a lo establecido en ese plan de sucesión.

Véase Deposition de la señora Santiago, pág. 86, líneas 5-11

P. Okey. ¿Y usted estuvo de acuerdo con la decisión de Jessica Lugo como la a...

R. Sí.

P. ...sucederle en ese "sucesion plan"?

R. Sí.

Deposition de la señora Santiago.

P. Antes de entrar a ese tema, ¿Jessica Lugo era la misma que usted había designado como posible sucesor suyo en el plan de sucesión?

R. Que el señor Kumar y yo habíamos acordado que debía de ser designado.

31. La Sra. Cristina Robles, con 26 de años de edad, estaba encargada del área de relaciones públicas y reportaba directamente a la señora Santiago.

32. En el año 2010, el señor Kumar le solicitó a la señora Santiago que verificara en la industria qué se consideraba una compensación adecuada para el puesto ocupado por la señora Robles, basada en su experiencia.

33. La señora Santiago investigó lo solicitado y le notificó al señor Kumar una recomendación en términos de ajuste salarial y reclasificación.

34. El señor Kumar le adjudicó a la Sra. Robles un aumento de un veinticinco por ciento (25%) superior a lo que la señora Santiago había recomendado.

35. La señora Santiago reconoce que la decisión mencionada en la determinación de hechos anterior era prerrogativa del señor Kumar.

36. A principios del año 2010, Oriental tenía una plantilla de 520 empleados aproximadamente.

**37. El 30 de abril de 2010, la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras ordenó el cierre de "Eurobank" y designó al Federal Deposit Insurance Corporation ("FDIC") como síndico de los activos de la referida Institución fallida. Oriental adquirió de dicha entidad federal algunos préstamos al consumidor y préstamos comerciales, así como depósitos y negocios del fallido Eurobank en Puerto Rico.**

**38. Además de supervisar directamente la gestión de Mercadeo, la señora Santiago era responsable de la gestión de relaciones públicas.**

**39. Luego de la referida adquisición, Oriental aumentó su número de empleados a 854 aproximadamente, duplicó su**

**tamaño y su objetivo era el continuo crecimiento en todas sus áreas de negocio.**

40. Un poco antes de la fecha de la transacción entre el FDIC y Oriental, el señor Kumar le indicó a la señora Santiago que cualquier duda que tuviese el Sr. José R. Fernández, Presidente de Oriental, relacionada con el área de mercadeo, debía ser canalizada a través del señor Kumar.

41. La señora Santiago no participó en el proceso, ni de la debida diligencia o revisión estratégica previo a la adquisición de Eurobank.

42. Luego de la adquisición, la señora Santiago participó de los procesos para desarrollar las comunicaciones regulatorias externas e internas, como a los clientes y los reguladores y asegurar la continuidad de las operaciones.

43. La señora Santiago evaluó el porfolio de productos de Eurobank a sus clientes para integrarlos a la estructura y productos de Oriental.

44. Luego de la adquisición por Oriental de los activos de Eurobank, la señora Santiago participó en la redacción de comunicaciones a los empleados para expresarles lo que ocurriría con sus empleos con posterioridad a la transacción.

45. Como consecuencia de la referida transacción, la señora Santiago sabía que posiblemente Oriental no asumiría todos los empleados que tenía Eurobank.

**46. Como parte de dicha adquisición, Oriental se fortaleció, reclutó y asumió algunos empleados de Eurobank, despidió otros y ocurrió un proceso de integración de ambas operaciones.**

47. Cuando Oriental adquirió los activos de Eurobank, hubo muchos empleados de Eurobank que perdieron sus empleos.

48. La señora Santiago conocía sobre esa posibilidad por la experiencia que tuvo cuando Banco Bilbao Vizcaya Argentaria adquirió a Ponce Bank, su antiguo patrono.

49. Ante las nuevas exigencias regulatorias federales, luego de la adquisición de los activos de Eurobank, en el año 2011, Oriental también estableció nuevas metas de gerencia de riesgo y reclutó a la Sra. Wanda Sánchez, como "Corporate Chief Underwriter" responsable de revisar las nuevas expectativas regulatorias y refinar la estrategia de riesgo de Oriental. La señora Sánchez también era responsable de manejar las demoras de pago, cumplimiento y el "underwriting" de crédito del Departamento de Hipotecas.

50. En virtud de los nuevos cambios, luego de la adquisición de algunos activos de Eurobank, **Oriental se reenfocó la estrategia del Departamento de Mercadeo hacia los productos de banca comercial.**

51. Luego de la transacción entre ambas entidades bancarias, (Eurobank y Oriental) la señora Santiago continuó reportándose al señor Kumar, cuya relación era cordial y profesional.

52. Posterior a la fecha de adquisición de los activos de Eurobank y antes de la adquisición de los activos del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Puerto Rico (BBVAPR), **la señora Santiago le solicitó al señor Kumar que se le adjudicara el título de Vicepresidenta Senior del Departamento de Mercadeo**, ya que era la única directora de departamento que no ostentaba el título de Vicepresidenta.

53. Nadie estaba ocupando la posición de Vicepresidente Senior del Departamento de Mercadeo cuando la señora Santiago la solicitó al señor Kumar.

54. Luego de la adquisición de los activos de Eurobank, cambió la perspectiva de negocios de Oriental, pues, según expuso la señora

Santiago, no era el mismo banco que había reclutado a la señora Santiago desde el punto de vista organizacional.

55. Como parte de dicha adquisición, Oriental duplicó su tamaño por activos, se integró una nueva unidad de arrendamiento de autos que antes no existía, aumentó el número de empleados y hubo una transformación de sus operaciones.

56. Para apoyar el nuevo volumen de negocios resultante de la adquisición de algunos activos de Eurobank, así como para formalizar las áreas de crédito y establecer una nueva estructura corporativa para manejar los nuevos retos, en el año 2010 Oriental contrató al Sr. José Ramón González, antiguo Presidente del Banco Santander, como Vicepresident[e] Senior Ejecutivo de Desarrollo Corporativo y Banca.

**57. La señora Zapata, Vicepresidenta de Recursos Humanos de Oriental, y el señor Kumar entrevistaron a la señora López el 21 de noviembre de 2011, para la posición de Vicepresidenta Senior del Departamento de Recursos Humanos.**

58. El 7 de marzo de 2012, el señor Kumar y la señora Zapata se reunieron con la señora Santiago, para informarle que, efectivo el 19 de marzo de 2012, habían contratado a la señora López como Vice Presidenta Senior del Departamento de Mercadeo, y que, a partir de ese momento, la señora Santiago quedaba relevada de sus responsabilidades como Directora de Mercadeo.

59. Efectivo el 19 de marzo de 2012, Oriental contrató a la Sra. Alexandra López Soler, como Vicepresidenta Senior de Mercadeo y Relaciones Pública.

60. Antes de ser reclutada por Oriental, la Sra. Alexandra López ocupaba el puesto de Vicepresidenta de Tecnología de la Información y Canal en Línea en Doral Bank.

61. Al comenzar en Oriental, a la señora López se le encomendó, en términos generales, la responsabilidad de ejecutar la estrategia de mercadeo y desarrollo de productos, en línea con una estrategia más amplia del negocio ante el crecimiento de la institución y la cultura corporativa de Oriental. Además, se le encomendó planificar, organizar y dirigir todos los aspectos de la función de mercadeo, incluyendo el desarrollo de productos, precios, comunicación/promoción y apoyo de ventas.

62. La señora López sería la persona contratada para ser la funcionaria de mayor jerarquía en el Departamento de Mercadeo.

63. Efectivo el 1ro de mayo de 2012, la señora Santiago pasó a ocupar el puesto de Directora de Comunicaciones Corporativas del Departamento de Mercadeo y continuaba con el título de Vicepresidenta.

64. Los beneficios y salarios de la señora Santiago quedaron inalterados.

**65. El 28 de junio de 2012, Oriental anunció la adquisición de todas las operaciones del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (BBVAPR) en Puerto Rico.**

66. Cuando se anunció la compra de BBVAPR, a finales de junio de 2012, la Sra. Alexandra López, Vicepresidenta de Mercadeo, se lo comunicó en horas tempranas de la mañana a una subalterna de la señora Santiago, pero no se lo comunicó a la señora Santiago.

67. Luego de anunciarse el acuerdo de compra entre Oriental y BBVAPR, se convocó a una reunión donde se estableció la creación de un comité de integración, a nivel organizacional, y se asignaron ciertas responsabilidades a áreas que iban a ser responsables de ciertas tareas. La señora Santiago participó de dicha reunión.

**68. La señora Santiago fue asignada al Comité de “Branding” y al Comité de Comunicaciones y Desarrollo.**

69. La señora Santiago participó del proceso de integración de Oriental y BBVPR.

**70. La Sra. Alexandra López fue la designada responsable del lado de Oriental en el Comité de Integración en relación al Departamento de Mercadeo.**

71. La señora Santiago **no fue invitada a la actividad que se realizó del Comité de Integración** para celebrar que la adquisición de los activos de BBVAPR se había materializado.

**72. La señora Santiago no fue invitada a participar de una reunión en el Caribe Hilton en donde a ejecutivos de Oriental y BBVAPR se les presentó el tema de “rebranding”.**

73. Aunque participó del proceso de confección y redacción del mensaje del Presidente de Oriental a los empleados de Oriental para anunciar finalmente la compra de activos de BBVAPR, la señora Santiago **no fue invitada a la reunión que se hizo con el Sr. José R. Fernández para presentarle la forma y manera en que llevaría el mensaje y se atendería la conferencia de prensa.** No obstante, la Sra. Idalis Montalvo y la Sra. Alexandra López invitaron a la Sra. Cristina Robles. Dicha reunión ocurrió en enero de 2013.

74. Luego de la adquisición de las operaciones de BBVAPR, el número de empleados de Oriental aumentó.

**75. En el mes de julio de 2012, comenzaron los trabajos de integración de Oriental y BBVAPR, tanto a nivel operacional como a nivel de recursos humanos de ambas entidades. Como parte de dicho proceso, se analizaron las operaciones de ambas entidades, se señalaron los puestos y las funciones de los empleados, con el fin de identificar en dónde existían duplicidad de puestos y funciones. Dicho proceso se extendió hasta aproximadamente el mes de diciembre de 2013.**

76. A nivel del Departamento de Mercadeo, BBVAPR seguiría su curso con su publicidad, comunicaciones, presupuesto, operando como un banco independiente hasta que se materializara la compraventa entre ambas instituciones.

**77. La compra de BBVAPR por Oriental se materializó el 18 de diciembre de 2012, mediante la fusión de ambas entidades y Oriental se convirtió en patrono sucesor de los empleados de BBVAPR.**

**78. Como parte del proceso de integración de ambas organizaciones, Oriental identificó duplicidad de funciones y puestos, así como de proceso y sistemas.**

**79. Luego de junio de 2012, se comenzaron a revisar las estructuras organizacionales, dada la redundancia que iban a tener ciertos puestos en donde quizás había más de un incumbente para un mismo rol, dentro de ese ejercicio se unieron todos los puestos incluyendo el de la señora Santiago.**

80. Según Jennifer Zapata Nazario, Vicepresidenta Senior de Recursos Humanos de Oriental, a medida en que obtenían la data (*sic*) de las dos estructuras organizacionales, hacían el análisis y se iban tomando decisiones sobre quiénes se iba[n] a quedar con el puesto.

81. A la señora Santiago se le trató con la misma consideración que se tuvo con todos los empleados.

**82. A partir de la adquisición del BBVAPR, el 18 de diciembre de 2012, Oriental cesanteó alrededor de cien (100) empleados.**

83. En Oriental, cuando hay dos recursos en una misma función, entonces atienden el asunto de la antigüedad a la cual le dan importancia.

84. **Según Jennifer Zapata Nazario, se hace un análisis primero sobre cuáles son las necesidades que tiene el banco sobre su realidad, luego se mira cuáles son los recursos que tiene el banco disponible en ese momento luego de la adquisición o sabiendo que eso venía, que estábamos trabajando hacia eso. Con ese análisis de cuáles son las necesidades, cuál es la proyección de negocios que tiene el banco, cuál es el plano, dónde nos queremos posicionar. Entonces, se miran cuáles son los recursos que hay, se mira cuál es el presupuesto que hay también asignado. Y entonces luego se miran las funciones que ejercen las diferentes personas. Y en el caso en donde hay redundancia, pues entonces se hace un análisis más profundo de donde se mira el aspecto de antigüedad.**

85. Al momento de la integración de ambas instituciones bancarias, la Sra. Idalis Montalvo ocupaba el puesto de Responsable de Comunicaciones e Imagen Corporativa de BBVAPR.

86. **La señora Montalvo ocupaba en BBVAPR el mismo puesto que la señora Santiago ocupaba en Oriental, ambas tenían el mismo nivel jerárquico.**

87. **La señora Montalvo comenzó a trabajar en BBVAPR el 23 de febrero de 2004.**

88. Al analizar y comparar las operaciones del Departamento de Mercado de BBVAPR con las de Oriental, Oriental determinó que el puesto que ocupaba y las funciones que ejercía la señora Santiago era el mismo que ocupaba la señora Montalvo.

89. **La señora Santiago, como la señora Montalvo, ocupaban la misma clasificación ocupacional dentro de Oriental y BBVAPR, respectivamente.**

Véase la transcripción de la deposición de la señora Santiago. Pág. 196, línea 8-14

**P. ¿Idalis Montalvo? ¿Ella es la Directora de Comunicaciones?**

**R. Era la Vicepresidenta y Directora de Comunicaciones de BBVAPR.**

**P. ¿Su contraparte en BBVAPR?**

**R. Correcto. Unjé.**

90. Cuando Oriental adquirió BBVA, y se convirtió en patrono sucesor de los empleados que pasaron del BBVA a Oriental, uno de esos empleados fue Alfredo Izquierdo, gerente de Recursos Humanos de BBVAPR.

91. El Sr. Alfredo Izquierdo comenzó a trabajar en el BBVAPR el día 10 de octubre de 1998.

92. El Sr. Alfredo Izquierdo fue despedido de su empleo en Oriental el día 28 de enero de 2014.

93. La señora Santiago conoce que en Oriental existe una política que prohíbe el discrimen por edad y por otras clasificaciones.

94. La Política de Discrimen de Oriental estaba contenida dentro de la Política de Igualdad de Oportunidad de Empleo.

95. La señora Santiago también conoce de la existencia de una política de Oriental que prohíbe la toma de represalias contra empleados que levanten quejas.

96. Durante los últimos dos (2) años de su empleo con Oriental, la señora Santiago leyó y acusó recibo electrónico de las políticas de Oriental.

97. Oriental también cuenta con "Ethics Point" un mecanismo confidencial para escalar o dar a conocer cualquier situación de violación a políticas o conductas impropias de ejecutivos.

98. La señora Santiago nunca utilizó el mecanismo de "Ethics Point" para alertar a Oriental sobre su insatisfacción por el hecho de que el señor Kumar no estaba de acuerdo con ésta para



concederle el título de Directora de Mercadeo y Relaciones Públicas.

99. La señora Santiago nunca hizo ningún reclamo de discrimen por razón de edad mientras trabajó en Oriental.

100. A la señora Santiago **no se le informó, ni se le hizo partícipe, ni se le pidió su opinión a la hora de contratar una “suite” corporativa** en el estad[<sup>[i]</sup>]o conocido como el “Choliseo”.

101. La señora Robles sí participó del proceso de negociación, a pesar que la señora Santiago era la Directora del Departamento de Mercadeo y supervisaba a la señora Robles.

102. La señora Santiago conoce que el señor Kumar no requería de su consentimiento para tomar decisiones, ni tampoco requería su consentimiento para dialogar con una subalterna suya.

103. Dicha situación ocurrió a finales del año 2009, principios del año 2010.

104. Durante el último trimestre del año 2011, Oriental contrató una firma ubicada en Nueva York llamada Wolff Olins para un tema de “rebranding” o de re-posicionamiento de la organización y a la señora Santiago, responsable de temas de “branding”, de marcas y posicionamiento, **no se le compartió que se estaba considerando contratar dicha firma para asistir a Oriental en ese aspecto.**

105. Ni el Sr. Ganesh Kumar ni ningún otro ejecutivo de Oriental le indicaron a la Directora de Recursos Humanos, Jennifer Zapata, que la señora Santiago carecía de la capacidad necesaria para continuar dirigiendo el Departamento de Mercadeo y Recursos Humanos de Oriental.

106. Hasta febrero de 2012, el único otro empleado con título funcional de Director de Departamento que, además de la señora Santiago, no era Vicepresidenta Senior, era Sham Alvarado, Director de Centro de Llamadas.

(Énfasis suplido).

En consecuencia, el tribunal resolvió por la vía de apremio que el despido de la señora Santiago Colón no fue injustificado ni tampoco discriminatorio. Por tanto, desestimó la demanda mediante el dictamen apelado, que se lo notificó el 18 de mayo de 2017.<sup>7</sup>

Inconforme, el 30 de mayo de 2017, la señora Santiago Colón presentó la apelación de epígrafe,<sup>8</sup> en la que señaló los siguientes errores al foro apelado: (1) al desestimar la querrela de título en su totalidad mediante el mecanismo de sentencia sumaria, aun cuando se controvirtieron los hechos materiales presentados por la apelada para establecer que el despido de la apelante fue consecuencia de una reestructuración *bona fide* cobijada por las causales de justa causa provistas

<sup>7</sup> Apéndice, pp. 1146-1173.

<sup>8</sup> Conforme lo resuelto en la Opinión de 16 de septiembre de 2016, *Patíño Chirino v. Villa Antonio Beach Resort*, 2016TSPR200, 196 D.P.R. \_\_\_ (2016), la señora Santiago Colón no solicitó reconsideración de la sentencia, pues su reclamo laboral lo hizo al palio de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, Ley de Procedimiento Sumario, 32 L.P.R.A. §§ 3118 y ss.

por el Art. 2 de la Ley 80 de 1976; (2) al excluir docenas de hechos presentados por la apelante en su oposición a sentencia sumaria y solicitud de sentencia sumaria, avalados por documentos y declaraciones que establecían que su despido estuvo motivado en su edad. Al así hacerlo, el TPI abusó de su discreción y se apartó de la normativa establecida en la jurisprudencia en torno a la Regla 36 de las de Procedimiento Civil; (3) al aplicar incorrectamente los Artículos 2, 3 y 6 de la Ley 80, *ante*, obviando por completo que existía una diferencia clara o inconcusa a favor de la apelante en cuanto a eficiencia, capacidad o utilidad sobre Idalis Montalvo, y no utilizar dichos criterios en lugar de la antigüedad, y al perder de vista que la doctrina del patrono [sucesor] no se creó para legitimar el despido de empleados que antes de la compra del negocio en marcha ya trabajaban con el patrono sucesor; (4) al excluir muchos hechos solventados por la prueba sometida, que indican que, desde antes de la compra del BBVA, la apelada estaba discriminando contra la apelante y afectándola en su empleo por razón de su edad.

Atendidos varios asuntos de rigor, en cumplimiento de orden, Oriental presentó su alegato el 28 de junio de 2017. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de resolver.

II.

- A -

La Constitución de Puerto Rico dispone, en su Artículo II, Sección 1, que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana”. Const. P.R. Art. II § 1. De este mandato constitucional, se deriva la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 146 y ss. (Ley 100). Mediante el referido estatuto, “la Asamblea Legislativa ratificó estos postulados constitucionales y formuló unos remedios para poner en vigor esa disposición de la Carta de Derechos dentro del contexto obrero-patronal privado. Su propósito fue

dotar a la clase obrera con los instrumentos necesarios para protegerlos del discrimen por razón de las clasificaciones antes mencionadas. *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 D.P.R. 193, 198 (1988).

En cuanto al criterio de la “edad”, si bien, en principio, esa legislación pretendió proteger contra el discrimen a las personas de edad avanzada, luego de sufrir varias enmiendas, finalmente se dispuso que no hay un límite específico de edad protegida para un empleado poder entablar su reclamación al amparo de la Ley 100. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 380 (2001).

El término ‘edad’ significa cualquier edad desde la mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, sin límite alguno.

29 L.P.R.A. § 151(1).

Al interpretar el alcance de la Ley 100, deben tomarse en consideración los valores sociales y económicos recogidos en la legislación laboral. Su fin es proteger a la clase trabajadora contra el discrimen en el empleo y en el reclutamiento, interpretando siempre tales estatutos de la manera más favorable al empleado que pueda ser víctima de actuaciones discriminatorias e injustificadas. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R., págs. 381-382.

El Artículo 3 de la Ley 100 establece una presunción controvertible a favor del empleado para que el juzgador pueda asumir el hecho presumido: que el despido o acción perjudicial se realizó sin justa causa. Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar tres elementos: **(1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que este se realizó sin justa causa; (3) presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. Una vez activada la presunción, se invierte la carga probatoria.** 29 L.P.R.A. § 148; Charles Zeno Santiago y Víctor Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho del Trabajo* Tomo II, pág. 345 (Publicaciones JTS 2014). Corresponde, entonces, al patrono rebatir la presunción de discrimen.

El patrono debe demostrar con preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio, esto es, **presentar evidencia de calidad suficiente para convencer al juzgador de que la existencia del discrimen era menos probable que su inexistencia.** *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 D.P.R. 42, 53 (1983). Si el patrono demuestra que la razón discriminatoria alegada por el demandante no fue el *motivo determinante* para el despido, quedará rebatida la presunción.

Derrotada la presunción, todavía puede el demandante presentar prueba adicional dirigida a establecer la existencia de discrimen, pero sin el beneficio de aquella. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R., pág. 390. Si luego de presentada la totalidad de la prueba, queda demostrado que no hubo ánimo o intención discriminatoria en el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable para la cesantía del demandante, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor, exclusivamente, de los remedios establecidos en la Ley 80, infra. Si, por el contrario, el tribunal determina que el despido efectivamente fue discriminatorio y, por ende, injustificado, entonces procederá a imponer los remedios provistos por la Ley 100.

- B -

Como se sabe, la doctrina de patrono sucesor atiende “situaciones [en las que] una operación comercial cambia de propietario y surgen problemas respecto a los derechos de los empleados frente al nuevo patrono”. *Adventist Health v. Mercado*, 171 D.P.R. 255, 266 (2007). Conforme a su desarrollo, cuando un patrono sustituye a otro, por fusión corporativa o transferencia de activos, se entiende que el nuevo patrono asumirá las obligaciones pertinentes contraídas por el patrono anterior. *Id.* La incorporación de la doctrina a nuestro ordenamiento busca establecer un “equilibrio entre el derecho del empresario a organizar independientemente su actividad económica y la necesidad de reconocer alguna protección a los empleados por el cambio súbito en la relación

obrero patronal". *Rodríguez Oquendo v. Petrie Retail, Inc.*, 167 D.P.R. 509, 515 (2006).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha aplicado esta doctrina al imponerle responsabilidad al patrono sucesor por las prácticas ilícitas del trabajo cometidas por el patrono anterior [*J.R.T. v. Club Náutico*, 97 D.P.R. 386 (1969), seguido en *Adventist Health v. Mercado*, 171 D.P.R., págs. 266-267]; por despidos discriminatorios realizados por el patrono predecesor [*Belk Arce v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998)]; y para imponer responsabilidad al nuevo adquirente de un negocio por despidos injustificados cometidos por el patrono anterior [*Piñero v. Int'l Air Serv. of P.R.*, 140 D.P.R. 343 (1996)].

Al determinar si aplica la doctrina a determinado caso, el Alto Foro sugiere examinar si existe una similitud sustancial en la operación de la empresa y continuidad en su identidad antes y después del cambio corporativo. *Piñero v. Int'l Air Serv. of P.R.*, 140 D.P.R., pág. 350. En específico, ha analizado los siguientes factores: (1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios; (2) la utilización de la misma planta para las operaciones; (3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera; (4) la conservación del mismo personal de supervisión; (5) la utilización del mismo equipo y maquinaria y el empleo de los mismos métodos de producción; (6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios; (7) la retención del mismo nombre; y (8) la operación del negocio durante el período de transición. *Adventist Health v. Mercado*, 171 D.P.R., pág. 267; *Rodríguez Oquendo v. Petrie Retail, Inc.*, 167 D.P.R., pág. 517; *Piñero v. Int'l Air Serv. of P.R.*, 140 D.P.R., pág. 350.

Cónsono con lo anterior, es norma asentada que el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, lo cual enmarca en su política pública dirigida a proteger los derechos de los trabajadores. Esto, no obstante, sin menoscabar el derecho a la libre empresa y la prerrogativa de sus administradores de tomar decisiones

dentro de las normas usuales y ordinarias en el manejo de los negocios. Véase, *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 D.P.R. 209, 231 (2015); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 688 (2004); *Díaz v. Wynham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001).

Con esta finalidad en mente, se adoptó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 185a y ss. (Ley 80), que protege a los trabajadores ante el despido injustificado y establece, en los casos apropiados, 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). Al respecto, nuestro Tribunal Supremo expresa que el “legislador ha adoptado el enfoque de una garantía de carácter relativo, pues solo pretende disuadir al patrono para que ejerza su derecho a despedir en los casos de causa justificada”. *Figuroa Rivera v. el Telar*, 178 D.P.R. 701, 708 (2010) Op. de Conf., que cita a Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la responsabilidad civil de los oficiales y gerenciales en reclamaciones de despido injustificado*, 39 Rev. Jur. U.I.P.R. 239, 244 (2004).

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).

En lo que atañe al presente caso, el Artículo 2 de la Ley 80 pauta el estándar de “justa causa” como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. Así, el inciso (e) de la referida disposición establece que se entenderá como justa causa, entre otras instancias, “[l]os 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”. 29 L.P.R.A. § 185b(e). Sobre esta causa se ha dicho que está relacionada “a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio (...)”. *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R. 414, 425 (2013). Esta definición de justa causa contempla aquella circunstancia sujeta a la viabilidad del

puesto o de la empresa en un momento determinado. *Whittenburg v. Col. Ntra. Del Carmen*, 182 D.P.R. 937, 950 (2011). Es decir, se prescindirá del pago de la compensación fijada o mesada, si la decisión del despido del empleado “se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere”. *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R., pág. 426.

Un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*.

*Id.* En estos casos, el patrono debe acreditar el plan de reorganización y su utilidad. *Id.*, pág. 427.

De otra parte, la Ley 80 también establece en su Artículo 3 un orden de retención de empleados cuando el patrono decida despedir a algunos bajo cualquiera de las causales permitidas por el ordenamiento legal. Conforme el estatuto, el patrono está obligado a 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. 586, 596, 599 (2013). Dispone el precitado inciso:

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 [inconcusa] 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. § 185c. (Énfasis suplido).<sup>9</sup>

Asimismo, en cuanto a la determinación de la antigüedad en el empleo —criterio rector para la retención y el reemplazo— esta debe computarse desde que el empleado de forma **ininterrumpida**<sup>10</sup> “comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento del empleado entre distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa”.

*Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R., pág. 601.

Es importante recalcar, además, que el orden de retención de empleados por antigüedad se realiza a base de la **clasificación ocupacional** de los empleados. Es decir, está proscrito que, al reducir la plantilla laboral por causa de una reorganización, la empresa incurra en

<sup>9</sup> Esta normativa fue reiterada en la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, de 30 de junio de 2014 (Guía Revisada de 2014), a las págs. 52-53, que, en lo pertinente, establece:

A. Retención

En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia en tales clasificaciones, a los empleados de más antigüedad en la empresa. Esto siempre que subsista puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por estos. A tal fin se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.

B. Reemplazo

El patrono reemplazará preferentemente a los trabajadores despedidos y dentro de su clasificación ocupacional, y con este propósito se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado. Entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía el patrono tuviera la 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.

C. Cuando en las situaciones indicadas en los subpárrafos A y B haya una diferencia clara o [inconclusa] a favor de la eficiencia, capacidad o utilidad del trabajador, estos serán entonces los criterios a utilizarse.

<sup>10</sup> En la Guía Revisada de 2014, a la pág. 55, se expresa que “sólo se considerará el periodo trabajado para el patrono desde que el trabajador comenzó a trabajar ininterrumpidamente hasta la fecha del despido”.



desplazamientos de empleados entre clasificaciones ocupacionales diferentes (lo que en inglés se conoce como “bumping”). *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R., pág. 599. Por lo tanto, no se pueden combinar todos los puestos a la vez, “sino que se toma la antigüedad dentro de cada puesto o unidad apropiada”. Zeno Santiago y Bermúdez Pérez, *Op. Cit.* Tomo I, pág. 132. En el caso en que el patrono interese retener a un empleado de menor antigüedad, basado en criterios de eficiencia, deberá evidenciarlo. *Id.*

La determinación de la clasificación ocupacional no se limita al nombre o número del puesto o la unidad de trabajo. Ante la dificultad que en ciertas situaciones puede acarrear este análisis, nuestro ordenamiento jurídico se orienta por la norma expuesta en la edición de 30 de mayo de 1976 de la Guía Revisada, que enumeró los factores a considerar. Estos son:

1. Las funciones y deberes del puesto
2. Los requisitos para ocupar la plaza, incluyendo los conocimientos y destrezas necesarias así como la preparación académica.
3. La forma de compensación.
4. La forma en que se realiza el trabajo.

La función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña el empleado, constituye una prerrogativa gerencial que de ordinario debe merecer gran deferencia a los tribunales. Estos solo deben alterar la determinación original del patrono cuando resulta obvio que sostener la misma conllevará un fracaso de la justicia.

Véase, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R., pág. 371-372, nota 12, que cita la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* de 1996, a la pág. 39.

- C -

La Regla 36 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. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R. 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R. 414, 430 (2013). 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. La controversia sobre los hechos esenciales que genera el litigio tiene que ser real, no especulativa o abstracta. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., pág. 110. Se ha definido un *hecho material* como “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*, t. III, pág. 1041 (Pubs. J.T.S. 2011). 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).

Por lo dicho, procede 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. *E.L.A. v. Cole*, 164 D.P.R. 608, 625 (2005). Es por ello, que la doctrina establece que el promovente tiene que establecer su derecho con claridad. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., pág. 110.

La parte promovida por una solicitud de sentencia sumaria no puede cruzarse de brazos y adoptar 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. 820, 848 (2010). Ello así, deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en controversia los hechos presentados por el peticionario; y no descansar meramente en las afirmaciones contenidas en sus alegaciones. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R. 200, 215 (2010). 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. 714, 720 (1986). 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. 308, 331-332 (2004).

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., págs. 432-433; *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., pág. 111.

En resumen, 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. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 D.P.R. 881, 913-914 (1994). Se dictará sentencia inmediatamente 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. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., pág. 109. 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).

Ahora bien, un tribunal no debe dictar 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 una controversia real sobre algún hecho material, o (4) como cuestión de derecho no procede. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 D.P.R., págs. 722-723. 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.

El Tribunal Supremo ha establecido, además, el estándar de revisión que debe utilizar este foro apelativo intermedio al revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. Como foro apelativo, utilizamos los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede o no dictar sumariamente una sentencia. En esta tarea solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia y resolver 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 Morales v. Dr. Bravo Colón*, 161 D.P.R., pág. 334.

En todo caso, la revisión de este tribunal apelativo es *de novo*, en la que examinamos el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 D.P.R., pág. 118. En nuestra revisión, también debemos cotejar que tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición presentada cumplan con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, ya citada. Además, debemos enumerar los hechos que consideramos controvertidos y aquellos que no lo están. Finalmente, revisamos si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a las controversias adjudicadas. *Id.*, pág. 119.

## III.

- A -

En el presente caso, la señora Santiago Colón impugna la sentencia sumaria que no favoreció su reclamo y alega que el foro sentenciador incidió al utilizar este mecanismo procesal, toda vez que existían hechos esenciales en controversia. Indica que el Tribunal de Primera Instancia abusó de su discreción al omitir las determinaciones de hechos presentadas por ella, las que, en su opinión, validan su reclamación por despido injustificado y discriminatorio, por su edad. Argumenta, además, que la aplicación de la Ley 80 a su caso fue contraria a derecho.

En su escrito de apelación, la señora Santiago Colón expone cuarenta y cinco determinaciones de hechos, que cataloga como sustantivos. Notamos que estos hechos, en su gran mayoría, están sostenidos con sus propias alegaciones, contenidas en su deposición y una declaración jurada suscrita por ella.<sup>11</sup>

Mediante dichos enunciados, en apretada síntesis, luego de acreditar su vasta experiencia, la apelante relaciona dos hechos independientes: la identificación de una colega en el plan de sucesión de la empresa y el alegado comportamiento de su supervisor inmediato, el señor Kumar, al excluirla de los asuntos del Departamento de Mercadeo. Atribuye a esa conducta que Oriental fuera objeto de una amonestación escrita por parte del Comisionado de Instituciones Financieras. Al mismo tiempo expresa que el trato entre su supervisor y ella era cordial y profesional. Esgrime que su solicitud para ser nombrada *vicepresidenta senior* fue rechazada sin explicación, a pesar de sus aptitudes profesionales. Indica que, más tarde, se le reclasificó como Vicepresidenta y Directora de Comunicaciones Corporativas.

Cuando la señora López, quien es más joven que la apelante, fue reclutada a sus cuarenta años para ocupar un puesto de alta gerencia,<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Apéndice, pp. 414-661; 1033-1038.

<sup>12</sup> Véase la relación de puestos de alta gerencia (senior vicepresidente) en el Apéndice, p. 1043.

*diferente al que ella ocupaba*, esta concluyó que fue objeto de discrimen por edad. La apelante alude, por ello, que fue “despojada” de su puesto por la nueva gerencial, a quien imputó que la trataba distinto a los demás, particularmente excluyéndola de reuniones y eventos. Estos hechos sí fueron acogidos por el tribunal apelado.

Respecto a la señora Montalvo, su homóloga en el desaparecido BBVA, afirma que esta tenía menos experiencia y que Oriental debió prescindir de sus servicios y no de los de ella. Al tiempo del despido de la apelante, la señora Montalvo, en los medianos cuarenta, permaneció en Oriental como Directora de Mercadeo. Denuncia la apelante, además, que no hubo un análisis comparado de competencias entre ambas empleadas y que el argumento de la reorganización es una mera excusa de Oriental para prescindir de sus servicios.

- B -

Como cuestión de umbral, en nuestra revisión *de novo*, debemos determinar si el despido de la apelante fue o no por justa causa o discriminatorio. Partimos de los principios de que todo despido discriminatorio es sin justa causa, pero no todo despido injustificado es discriminatorio. Asimismo, si el despido se basa en justa causa y no media discrimen, al empleado no le asiste remedio alguno en ley.

Por la relación intrínseca de estos señalamientos de error, los discutiremos en conjunto.

i.

En cuanto al primer asunto, luego de un examen de las particularidades de la transacción entre Oriental y el BBVA, entendemos que, al fusionarse ambas entidades financieras, el primero advino patrono sucesor de los empleados del banco desaparecido. Ahora bien, el despido de la apelante no está relacionado directamente con esa doctrina, pues esta ya laboraba para Oriental antes de la fusión.

La evidencia que obra en el expediente permite concluir que el cese de la relación empleada-patrono de la señora Santiago Colón en Oriental

es más bien producto del proceso intenso de reorganización del banco apelado, como resultado de la adquisición del BBVA y la transformación sustancial de la empresa, en cuanto a clientes, productos y servicios. Aunque no existe en el expediente un “plan de reorganización” detallado, el mismo sí fue sustentado por la deposición de la señora Jennifer Zapata Nazario, Vicepresidenta Senior de Recursos Humanos.

P. Sí. Fíjese que a renglón seguido usted dice que ella fue contratada en el 2006.

R. Sí.

P. Pero usted continúa diciendo que luego del 2010 y hay otros párrafos que así lo indican...

R. Anjá.

P. ...el banco entró en diferentes circunstancias que apuntaban a un crecimiento.

R. Unjú.

P. O sea, que poco a poco el banco, pues...

R. Sí.

P. ...duplicó, casi duplicó realmente... no es que duplicó, que casi duplicó su plantilla laboral, se adquirió los activos de otros bancos. Eso es correcto, ¿verdad?

R. Sí. En el 2010 y en el 2012. En el 2010 Eurobank y en el 2012 BBVA.

P. Entonces, lo que le estoy preguntando es, si esas circunstancias de crecimiento están relacionadas con la destitución de la señora Santiago de su puesto de Directora de Mercadeo, si no está relacionado usted me lo dice.

R. Sí, está relacionado.

(Apéndice, pp. 667-668).

Anteriormente, Oriental ya había pasado por un proceso similar de reorganización cuando recibió, a través del Federal Deposit Insurance Corporation, los activos de la institución fallida Eurobank. En esa ocasión, luego de los inevitables despidos, la apelada aumentó su plantilla laboral aproximadamente en un sesenta por ciento.

Luego de su integración a BBVA en el 2012, Oriental reconfiguró la jerarquía organizacional de los empleados de mediana y alta gerencia, quienes, a su vez, ostentaban los salarios más altos. Inició la evaluación de sus necesidades, cuyo proceso se extendió hasta finales del año siguiente; identificó la duplicidad de funciones; eliminó, creó y consolidó puestos. Este proceso conllevó el despido gradual de los empleados excedentes, para lo cual siguió el criterio de antigüedad, como lo exige la

ley. Curiosamente, la apelante argumenta que no debió emplearse ese criterio en su caso, sino considerar sus competencias y experiencia en la institución.

Entre los cesanteados, la señora Santiago Colón fue despedida el 18 de enero de 2013, a sus cincuenta y cinco años. Esta fue contratada el 26 de enero de **2006**. Por su parte, la señora Montalvo, quien estaba en la misma clasificación ocupacional de la apelante, fue reclutada por BBVA el 23 de febrero de **2004**. Esto es, la apelante tenía cerca de dos años de menor antigüedad que su homóloga, en la ocupación ininterrumpida de la plaza.

A pesar de lo anterior, la apelante sostiene que ella no debió ser despedida, por su mayor experiencia. Obvia en su análisis que el criterio de eficiencia y capacidad es secundario en estos casos y está solo disponible al patrono cuando a este le apremie soslayar el criterio principal de la antigüedad por necesidad institucional. En todo caso, la apelante reconoce que la señora Montalvo tenía más antigüedad y realizaba funciones similares, era “su contraparte en BBVA”.

P. Usted menciona a una persona que se llama Ida Lis...

R. Ida Lis Montalvo.

P. Ida Lis Montalvo. Ella es la directora de comunicaciones.

R. Era la vicepresidente y directora de comunicaciones de BBVA.

P. Su contraparte en BBVA.

R. Correcto. Unjú.

P. ¿Usted sabe cuánto tiempo ella llevaba trabajando en BBVA?

R. Presumo que ella debe haber llegado... yo me fui en el 2003. Debe haber llegado quizás a finales de 2003 o 2004. Inicialmente sé que no comenzó en BBVA como... dirigiendo el área de...

P. Unjú.

R. ...comunicaciones corporativas. Estaba en otra función y posteriormente, cuando se fue la persona que me sucedió a mí en ese rol, pues, entonces se le da la oportunidad a ella. Pero no... año preciso desconozco.

P. Ella llevaba más tiempo en la organización que usted.

R. En BBVA, tomando...

P. Integradas las dos organizaciones.

R. Podría decir sí. Sí.

(Apéndice, pp. 609-610).



Concluimos que Oriental demostró, a base del testimonio de la señora Zapata Nazario y otra prueba presentada, que el despido de la apelante fue resultado de la reorganización de la empresa. Quedó probado que la fusión con BBVA tuvo el efecto de incrementar sustancialmente la cantidad de empleados, lo que obligó a Oriental a revisar la totalidad de sus operaciones y la redundancia de la plantilla laboral. Esta es una de las razones por las que un patrono puede despedir empleados sin transgredir el ordenamiento protector laboral esbozado en la Ley 80. Recuérdese que las empresas son las más aptas para determinar cómo llevan a cabo sus operaciones y qué clasificaciones ocupacionales requieren y cuáles no. Lo que debe observar el patrono privado es que, en los casos de despidos y retención, rige el criterio de antigüedad.

En este caso, Oriental advino patrono sucesor de la señora Montalvo y por ello estaba obligado legalmente a acreditarle el tiempo que ella laboró en BBVA. Posteriormente, en el transcurso de la reorganización, identificó la duplicidad de funciones que ella y la apelante realizaban y aplicó el criterio objetivo de antigüedad para seleccionar cuál de las dos empleadas retendría, cuya selección recayó en la señora Montalvo. Lo contrario hubiera dado entonces paso a una causa de acción de parte de la señora Montalvo en contra de Oriental por infringir la Ley 80. De hecho, la señora Santiago Colón conocía la dinámica de reclutamiento y desplazamiento en los complejos procesos de fusión de empresas, toda vez que lo vivió en dos ocasiones. Es forzoso concluir, entonces, que el despido de la apelante fue por justa causa.

ii.

Con relación al despido discriminatorio, la señora Santiago Colón argumenta que, con la contratación de la señora López como Vicepresidenta Senior de Mercadeo y Relaciones Públicas, fue despojada de su cargo, pues ella había solicitado ese título, por una persona menor que ella. No nos persuade el argumento.

Del expediente surge claramente que el puesto que se ofreció a la

señora López era inexistente en el esquema jerárquico de Oriental, hasta el momento de su contratación. Es decir, la plaza que la apelante solicitó alrededor de 2011, y que le fue denegada, no existía en ese entonces. Ella petitionó un ascenso y la alta gerencia no la consideró para ese puesto en particular, sino para el de Vicepresidenta y Directora de Comunicaciones Corporativas. La plaza de la señora López, a diferencia de la de la señora Montalvo, es distinta a la que ocupó la apelante, pues es de mayor jerarquía y con funciones más amplias.<sup>13</sup> Así surge de la prueba que obra en el expediente:

P. Okey. ¿La señora López fue reclutada para funcionalmente dirigir las iniciativas y funciones del Departamento de Mercadeo?

R. La señora Alexandra López es reclutada en un rol de vicepresidente “senior”, una responsabilidad más amplia que lo que serían estrictamente las áreas funcionales como usted está describiendo.

[...]

R. O sea, estamos hablando del desarrollo de nuevas ofertas de servicio, nuevos productos, nuevas funcionalidades, valiéndonos de la tecnología. O sea, que en vez de ser algo en papel, pues puede ser algo virtual, puede ser por el teléfono [inteligente], puede ser en línea (...) puede ser utilizando una máquina, una ATM nueva, ese tipo de cosas, servicios.

(Apéndice, págs. 702, 705).

Acerca de la designación de una u otra empleada, la apelante aboga que tiene mayor experiencia que la de la persona contratada, pero reconoce la prerrogativa de sus supervisores en la toma de decisiones empresariales y el manejo del negocio. Debe recordarse que el principio de mérito que cobija a los empleados públicos no es de aplicación a las empresas privadas, ya que trastocaría todo el sistema económico del país. *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 D.P.R. 731, 739 (1988). Tampoco podemos ampliar las protecciones legales por *fiat* judicial. *Id.*

Sobre el ambiente laboral hostil y de exclusión que la apelante describe —el cual se acoge en la sentencia a través de varias determinaciones de hechos— concluimos que ello, de por sí, no es prueba del discrimen por edad, que es la causa de la reclamación bajo la Ley 100. Ella admite, además, que nunca canalizó formalmente una reclamación por

---

<sup>13</sup> Apéndice, págs. 921-922.

discrimen, a pesar de reconocer que Oriental tiene políticas de igualdad de oportunidades de empleo y en contra de represalias al empleado que denuncia este tipo de violación. Es notable también que, al momento de su reclutamiento en 2006, la señora Santiago Colón tenía cuarenta y nueve años, lo que menoscaba el alegado “patrón” de discrimen por parte de Oriental.<sup>14</sup>

Coincidimos con el dictamen del foro apelado, al concluir que la presunción de discrimen por edad no logró activarse. No se presentó evidencia *prima facie* ni demostrativa del despido por causa de la edad de la apelante. Es decir, la señora Santiago Colón no logró vincular la modalidad del discrimen invocada a la terminación del empleo. Por el contrario, aunque indudablemente hubo un despido, Oriental demostró la razón de ese evento.

En fin, el examen *de novo* de la prueba presentada y el derecho aplicable nos lleva a concluir que Oriental sustentó la justa causa del despido de la apelante, como resultado de un proceso *bona fide* de reorganización, durante el cual respetó el criterio de antigüedad al reducir la plantilla laboral. Acogemos las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia, porque se sustentan en la prueba que obra en el expediente. Igualmente avalamos las conclusiones de derecho que sustentan la postura de Oriental. Procede la confirmación de la sentencia sumaria apelada.

#### IV.

Por los fundamentos expresados, los cuales hacemos formar parte de este dictamen, se confirma la sentencia sumaria apelada.

---

<sup>14</sup> La señora Santiago Colón menciona varios ejemplos de despidos coetáneos en otro departamento de la institución bancaria, en los que alega la aplicación arbitraria del criterio de antigüedad. La mención de tales casos no contraviene la evidencia preponderante de justa causa para el despido que tenemos ante nuestra consideración. Entre los casos mencionados, cabe señalar que el del señor Alfredo Izquierdo aún se está dirimiendo en el tribunal (D PE2014-0500).

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. El Juez Ramos Torres disiente por considerar que las alegaciones deben dilucidarse en un juicio plenario.

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones