

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

Noel Ortiz Burgos,
Maritza Chévere
Rodríguez y la Sociedad
Legal de Gananciales
compuesta por ambos

Apelante

vs.

Structural Steel Works,
Inc., Fulano de Tal;
Mengana de Tal, por sí
solos y/o en
representación de la
Sociedad Legal de
Gananciales compuesta
por ambos,
Corporaciones A a la C,
Aseguradoras XYZ

Apelados

KLAN201801246

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Bayamón

Sobre: Derecho
Laboral; Ley Núm. 80
de 1976, Despido
Injustificado; Ley
Núm. 100 de 30 de
junio de 1959,
Discrimen por Edad.

Civil Núm.:
D PE2016-0354 (702)

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Rivera Colón y la Juez Lebrón Nieves.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de febrero de 2019.

Comparece el señor Noel Ortiz Burgos (Sr. Ortiz Burgos), Maritza Chévere Rodríguez (Sra. Chévere Rodríguez) y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por ambos (esposos Ortiz-Chévere), y solicita la revisión de la Sentencia emitida el 5 de octubre de 2018 y notificada el 9 de igual mes y año, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI). Mediante el referido dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la moción de sentencia sumaria presentada por Structural Steel Works, Inc. (Structural). En consecuencia, desestimó, con perjuicio, la demanda sobre

Número Identificador

SEN2019 _____

despido injustificado y discrimen por edad presentada por el Sr. Ortiz Burgos contra Structural.

Examinadas las comparecencias de las partes, así como el estado de derecho aplicable, procedemos con la disposición del presente recurso mediante los fundamentos que expondremos a continuación.

-I-

El 10 de junio de 2016, el Sr. Ortiz Burgos presentó una querrela contra Structural y otros por despido injustificado y discrimen en el empleo.¹ En la misma, alegó que fue empleado de Structural desde el 27 de mayo de 1985 hasta el 31 de agosto de 2015, fecha en la que fue suspendido de su empleo por alegada escasez de trabajo y no fue contratado nuevamente. Sostuvo, además, que fue despedido de manera injustificada y discriminatoria por razón de su edad y que Structural no tomó en consideración su antigüedad en la compañía y sus años de experiencia en el empleo. Por tanto, el apelante solicitó una indemnización en virtud de lo dispuesto en la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, *infra* y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *infra*.

Por su parte, Structural presentó su contestación a la querrela y, entre otras cosas, adujo que no hubo despido injustificado puesto que la separación del Sr. Ortiz Burgos de su puesto de trabajo estuvo justificada por un proceso de reducción de personal, el cual se llevó a cabo por razones económicas. Luego de varios trámites procesales, el 31 de julio de 2018, la parte apelada presentó una solicitud de sentencia sumaria. A la misma se opuso oportunamente el Sr. Ortiz Burgos.

¹ La mencionada querrela fue presentada en virtud del procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*, pero fue convertido posteriormente al procedimiento ordinario.

Así las cosas, el 5 de octubre de 2018, el Foro Primario dictó sentencia y determinó que los siguientes hechos no estaban en controversia:²

1. *Structural es una corporación que se dedica a la manufactura de acero estructural.*
2. *El querellante trabajó para Structural desde el 27 de marzo de 1985 hasta el 31 de agosto de 2015, fecha en que fue despedido.*
3. *En todo momento durante su empleo, el querellante trabajó como empleado regular y unionado de Structural.*
4. *A la fecha de su cesantía, el querellante se desempeñaba como Pailero B.*
5. *El querellante, en el transcurso de su tiempo en la compañía, primero llevó a cabo funciones de Pailero C y luego ascendió a Pailero B, la cual requería destrezas más avanzadas, por lo que gozaba de las destrezas de un Pailero C y un Pailero B, respectivamente.*
6. *Como empleado unionado de Structural, Ortiz estaba cobijado por el Convenio Colectivo vigente entre Structural y United Steelworkers, AFL-CIO-CLC (“La Unión”).*
7. *Durante su empleo, el querellante recibió aumentos de sueldo establecidos por el Convenio Colectivo.*
8. *El último salario más alto devengado por el querellante era de \$12.80 la hora.*
9. *El Convenio Colectivo Vigente entre Structural y la Unión incluye una política en contra del discrimen en el empleo.*
10. *El Artículo IX sobre Antigüedad del Convenio Colectivo que estaba vigente para la fecha de los hechos establece en su Sección 1(d): “En caso de reducción y reemplazo de personal (lay-off and recall) los factores de eficiencia y destreza serán predominantes, pero en igualdad de circunstancias prevalecerá el empleado con mayor antigüedad en el trabajo”.*
11. *Durante su empleo en Structural, el querellante nunca se quejó de discrimen.*
12. *El querellante estuvo en todo momento conforme con los términos y condiciones de su trabajo, y nunca confrontó situación alguna que le impidiera realizar sus funciones en Structural.*

² Apéndice del recurso, págs. 366-370.

13. *El querellante tuvo en todo momento una relación cordial de trabajo con el Ing. Juan Carlos Aguayo, Presidente de Structural, así como con todos sus supervisores, reconociendo que nunca tuvo problema alguno con ninguno de ellos.*
14. *Por casi una década, Structural ha estado enfrentando una situación financiera difícil relacionada con una merma significativa en el volumen de trabajo. Ante ello y la tendencia económica negativa en Puerto Rico, ya desde el 2009 la empresa había tomado medidas de reducción de gastos como reducciones en la jornada laboral de sus empleados. También en el 2012 nuevamente se tomó esa medida, como otras medidas de reducción y control de gastos.*
15. *Debido a la situación económica negativa que ha enfrentado Puerto Rico y la industria de la construcción durante los pasados años, la parte querellada sufrió pérdidas financieras significativas entre los años 2014 y 2015.*
16. *Como consecuencia de ello, la parte querellada una vez más tomó varias medidas de reducción de gastos para enfrentar la situación financiera relacionada con una reducción sustancial en el volumen de trabajo, pérdidas financieras y escasez de trabajo. Entre estas, para el 30 de mayo de 2014 Structural redujo la jornada laboral de sus empleados de 40 a 32 horas por semana.*
17. *El 27 de abril de 2015, Structural nuevamente redujo la jornada laboral de sus empleados de 40 a 32 horas por semana como consecuencia de la situación financiera negativa que enfrentaba la compañía.*
18. *Como parte de un plan de reorganización para enfrentar la situación financiera negativa [de] la empresa, en el 2015 Structural también llevó a cabo reducciones de personal en cuatro ocasiones.*
19. *En vista de que aun con estas medidas de control de gastos la situación económica negativa de la empresa no había mejorado, sino que empeoraba por la escasez de trabajo, efectivo el 31 de agosto de 2015 Structural tomó la determinación de suspender a aproximadamente 30 empleados de la empresa, entre los cuales se encontraba el querellante y otros empleados dentro de su mismo puesto.*
20. *Conforme al acuerdo estipulado entre Structural y la Unión, la parte querellada le notificó con anterioridad a la Unión sobre las reducciones de personal a realizarse, incluyendo las que se llevaron a cabo el 31 de agosto de 2015.*

21. *Para el 28 de septiembre de 2015, todos los empleados unionados del taller de Structural habían sido suspendidos.*
22. *Las suspensiones realizadas el 31 de agosto de 2015 y posteriormente el 28 de septiembre de 2015, al excederse de los tres meses, se convirtieron en despidos a tenor con la Ley Núm. 80, infra.*
23. *La decisión de efectuar estas suspensiones para atender la situación financiera de Structural fue tomada por Juan Carlos Aguayo, Maricarmen Aguayo y Maricucha Aguayo.*
24. *Posterior al despido en controversia, empleados mayores y menores que el querellado permanecieron laborando en Structural.*
25. *El Artículo IX sobre Antigüedad del Convenio Colectivo vigente al momento del despido en controversia, según antes citado, dispone que en casos de reducción de personal y/o empleo los factores de eficiencia y destreza serán predominantes.*
26. *Durante su empleo, el querellante en algunas ocasiones fue objeto de disciplina correctiva y progresiva por el uso indebido del teléfono celular; no reportarse a trabajar por periodos prolongados de tiempo; patrón de ausentismo y tardanzas; faltas de respeto a sus supervisores y de diligencia en realizar sus tareas; y ausencias injustificadas. Además, fue apercibido mediante las referidas acciones disciplinarias que las medidas podrían ser más severas de no mejorar su conducta.*
27. *El Presidente de Structural afirmó bajo juramento que la determinación inicial de suspender al querellante y a los demás empleados se fundamentó en una decisión legítima de negocios relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa, tras determinarse que las posiciones eliminadas no eran necesarias. A su vez, la determinación posterior de no llamar de vuelta al querellante para que regresara a trabajar en la empresa estuvo basada en sus problemas de desempeño y su menor rendimiento y eficiencia en comparación con los demás empleados, incluyendo empleados mayores que el demandante.*
28. *En el proceso de "recall" la parte querellada llamó-entre otros-a Joel y Marlon Rodríguez, quienes ejercían funciones al momento del despido del querellante como Pailero C y que son de menor antigüedad que el querellante.*
29. *Luego de la reorganización llevada a cabo por Structural en agosto y septiembre de 2015, la empresa no contrató a ningún empleado para la clasificación de Pailero B que ocupaba el*

querellante, aunque ello no implica que tales funciones no sean realizadas por otros empleados.

A tenor de las anteriores determinaciones de hechos, el TPI declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Structural y, en consecuencia, desestimó con perjuicio la querrela presentada por el Sr. Ortiz Burgos.

Inconforme con la determinación del Foro Primario, el 8 de noviembre de 2018, el Sr. Ortiz Burgos compareció ante este Tribunal de Apelaciones mediante el presente recurso de apelación y le imputó al TPI la comisión de los siguientes errores:

- 1. Erró el TPI al declarar Ha Lugar la moción de sentencia sumaria de la parte apelada.*
- 2. Erró el TPI al basar su determinación en suposiciones donde se debe dirimir credibilidad.*
- 3. Erró el TPI al establecer que hubo justa causa en el despido y que no hubo discriminación por edad.*

Por su parte, luego de concederle una prórroga, compareció oportunamente la parte apelada mediante un escrito titulado "Alegato De La Parte Apelada En Apoyo A La Sentencia Sumaria".

-II-

-A-

En nuestro ordenamiento jurídico se puede dictar sentencia sumaria respecto a una parte de una reclamación o sobre la totalidad de ésta. Regla 36.1 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1; *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). Este mecanismo procesal, cuyo fin es acelerar la tramitación de los casos, permite disponer de ellos sin celebrar un juicio. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 166 (2011). Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial

sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede hacerlo. Regla 36.3 (e) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Se trata de un remedio rápido y eficaz para aquellos casos en que la parte promovente logra establecer que no existe controversia sobre los hechos materiales del caso. *Rodríguez de Oller v. T.O.L.I.C.*, 171 DPR 293, 310-311 (2007). Un hecho material es aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable”. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010). Una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real sustancial sobre un hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). Si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria. *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526, 550 (2007). Toda duda en torno a si existe una controversia o no debe ser resuelta en contra de la parte promovente. Íd.

La Regla establece que la parte promovente debe desglosar los hechos relevantes sobre los cuales aduce que no hay controversia en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. Regla 36.3(a)(4) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a)(4); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, a la pág. 432. La parte promovida, en su contestación, deberá citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o párrafo pertinente. Regla 36.3(b)(2) de las Reglas

de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2). La parte promovida tendrá un término de 20 días desde la notificación de la moción de sentencia sumaria para presentar su contestación a ésta. Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, *supra*. Si la parte contraria no presenta su contestación en el término provisto se entenderá que la moción ha quedado sometida para la consideración del tribunal. Regla 36.3(e) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

Al considerar una solicitud de sentencia sumaria, se tomarán por ciertos los hechos no controvertidos que surjan de los documentos que presente la parte promovente. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, 27 (2006). Cualquier inferencia que surja de los hechos incontrovertidos debe efectuarse de la forma más favorable a la parte promovida. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 130 (2012).

En síntesis, no se debe dictar sentencia sumaria si: "(1) existen hechos materiales y 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 y esencial; o (4) como cuestión de derecho no procede". *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al., supra*, a la pág. 757.

Existen casos en los que no se recomienda el uso de este mecanismo, pues hay controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales, negligencia, o cuando la credibilidad es un factor esencial y está en disputa. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 850 (2010). No debe perderse de vista que se trata de un remedio discrecional sujeto al sabio discernimiento del tribunal, pues su mal uso conlleva el privar a un litigante de su día en corte, elemento medular del debido

proceso de ley. *Asoc. Pesc. Pta. Figueras v. Pto. del Rey*, 155 DPR 906, 924 (2001).

En torno al análisis que le corresponde realizar al Tribunal de Apelaciones al momento de revisar la denegatoria o la concesión de una moción de sentencia sumaria, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que, al estar regidos por la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, debemos aplicar “los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario”. Íd., pág. 118. Claro está, no nos corresponde considerar prueba que no se presentó ante el TPI ni adjudicar los hechos materiales que están en controversia, ya que eso le incumbe al foro primario luego de celebrar un juicio en su fondo. Íd. Lo que nos atañe es revisar si la moción y su oposición cumplen con los requisitos de la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, así como examinar si existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, a tenor de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, exponerlos concretamente, así como los que están incontrovertidos. Íd. Dicha determinación podemos hacerla en la Sentencia que disponga del caso, haciendo referencia “al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia”. Íd. Por último, nos corresponde revisar de *novo* si el tribunal de primera instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. Íd., a la pág. 119.

-B-

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1979, según enmendada, conocida como Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. Fue promulgada, además, con el fin de desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y

otorgarles a los trabajadores remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, a la pág. 596 (2013); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). En vista de su propósito reparador, la Ley Núm. 80, *supra*, debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Jusino et als., v. Walgreens*, 155 DPR 560, a la pág. 571 (2001).

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a, establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización según dispone la ley.

Una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 LPRA 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a la pág. 385. De tal forma, la Ley Núm. 80, *supra*, crea una presunción de que todo despido es injustificado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, a las págs. 906-907 (2011). Así, una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que ha mediado justa causa para el despido, le corresponde probar, mediante preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado. *Íd.*

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que se entenderá justa causa para el despido de un empleado, entre otras: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se

produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público y reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. 29 LPRA sec. 185b (d), (e), (f).

Así, 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. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, a la pág. 426. La Ley Núm. 80, *supra*, les otorga a las empresas “cierto grado de flexibilidad para buscar alternativas frente al decrecimiento vertiginoso en el ritmo de sus ventas y ganancias”. *Íd.*, a la pág. 447. “[N]o es función de los tribunales administrar los negocios ni aconsejar a los directores de éstos cómo manejar los asuntos de su empresa cuando enfrenten retos económicos serios [...]” *Íd.*

-C-

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la “Ley Contra el Discrimen en el Empleo”, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, es una ley abarcadora en materia de discrimenes en el empleo. *Cardona v. Depto. Recreación y Deportes*, 129 DPR 557, a la pág. 567 (1991). El Art. 1 de dicha legislación, 29 LPRA sec. 146, acentúa que todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo por razón de edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, estará

sujeto a responsabilidad civil y criminal. También se legitima al obrero discriminado para entablar una causa de acción por daños y perjuicios. Al demandar civilmente, el obrero discriminado se convierte en fiscalizador del cumplimiento de la ley y de la implementación de la política pública que promueve la esencial igualdad humana. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, a la pág. 381 (2001); *Huertas v. Cía. Fomento Recreativo*, 147 DPR 12, a la pág. 19 (1998).

El Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, 29 LPRA sec. 148, pormenoriza una presunción rebatible de que el despido de un empleado por causa de los motivos reseñados es discriminatorio, salvo que el patrono demuestre la existencia de justa causa para tal determinación. *Alberty v. Bco. Gub. De Fomento*, 149 DPR 655, a la pág. 663 (1999). El peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación corresponde inicialmente al empleado. Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar tres elementos, a saber: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que éste se realizó sin justa causa; y (3) tiene que presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. Es en ese momento que se activa la presunción. *S.L.G. Hernandez-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, a la pág. 776 (2000).

Una vez el empleado cumple con esta primera fase, surge la presunción de discrimen y entonces recae sobre el patrono el derecho a rebatirla. En otras palabras, una vez el empleado establece las circunstancias esenciales para que el juzgador pueda asumir el hecho presumido de que el despido o acción perjudicial se realizó sin justa causa, se invierte la carga probatoria. 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 que la existencia del

discrimen era menos probable que su inexistencia. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a las págs. 386-387; *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42, a la pág. 53 (1983).

Derrotada la presunción, todavía el demandante puede presentar prueba dirigida a establecer la existencia de discrimen. El empleado puede presentar evidencia para probar que realmente hubo un despido discriminatorio, pero esta vez lo tendrá que hacer sin el beneficio de la presunción. Tendrá que presentar evidencia de incidentes o hechos que prueben dicho discrimen o de los cuales se pueda inferir la alegada actuación discriminatoria. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, a las págs. 122-123, (2011); *S.L.G. Hernandez-Beltrán v. TOLIC*, *supra*, a la pág. 774.

-III-

El Sr. Ortiz Burgos alega, en síntesis, que existe un hecho en controversia sobre el cual el TPI debe dirimir credibilidad, por lo cual erró al dictar sentencia sumaria en el presente caso. Sostiene que la parte apelada no logró probar cuál fue el procedimiento utilizado para medir la eficiencia de los empleados y así decidir a qué empleados se iba a despedir y a cuáles no. Aduce, además, que aun en caso de que el despido estuviera justificado por la implementación de una reorganización en la cual se eliminan puestos de trabajo, el patrono no puede valerse de este derecho para despedir empleados sin justa causa. Por último, el apelante reclama que fue discriminado por razón de su edad puesto que las tareas que realizaba para Structural son llevadas a cabo por empleados menores que el apelante.

Surge del expediente ante nuestra consideración, que Structural presentó evidencia de una serie de medidas que la empresa se vio en la obligación de implementar para combatir la situación económica que enfrentaba por escasez de trabajo.

Algunas de estas medidas consistieron en la reducción de la jornada laboral de sus empleados y el despido de empleados. La suspensión y eventual separación de su empleo, tanto del Sr. Ortiz Burgos, como de otros empleados de la empresa apelada, fue en respuesta a la difícil situación financiera que enfrentaba la compañía.

A tenor del derecho reseñado, la Ley Núm. 80, *supra*, contempla los cambios de reorganización y las reducciones en el empleado que se deben a cambios en producción, ventas o ganancias como una de las instancias en las que se justifica el despido de empleados de una compañía. Por tanto, las medidas que tomó Structural para poder acoplarse a la situación económica que enfrentaba, entre estas, el despido de sus empleados, están cobijadas por la Ley Núm. 80, *supra*.

No obstante, a pesar de que la justificación de Structural para despedir empleados cumple con las disposiciones de la Ley Núm. 80, la empresa apelada debía cumplir también con las disposiciones del Convenio Colectivo (Convenio) del cual el apelante formaba parte. Dicho Convenio, en lo referente a la reducción de personal, dispone lo siguiente:³

d. En caso de reducción y reemplazo de personal (lay-off and recall) los factores de eficiencia y destreza serán predominantes, pero en igualdad de circunstancias prevalecerá el empleado con mayor antigüedad en el trabajo.

La precitada cláusula del Convenio ordena que en caso de que se fuera a realizar una reducción de personal en la empresa, como la que llevó a cabo Structural, se debía tomar en consideración de manera primordial la eficiencia y las destrezas de los empleados. De esta forma, los empleados que bajo estas cualidades estuvieran igualmente situados, serían entonces

³ Apéndice del recurso, págs. 237-238.

clasificados según su antigüedad en la compañía al momento de elegir qué empleados conservaran el empleo y cuáles no.

A tenor de lo anterior, la empresa apelada probó que, en efecto, tenía una justificación válida para suspender y luego despedir a los empleados cesanteados, entre los cuales se encontraba el apelante. La compañía se vio obligada a recurrir a esta medida debido a la situación económica por la cual estaba atravesando. Justificó, además, la decisión de despedir al Sr. Ortiz Burgos a base de criterios de desempeño y eficiencia. Fundamentó su determinación en las amonestaciones que había recibido el apelante durante los años en los que trabajó para la empresa, así como en los resultados que este había obtenido en sus evaluaciones como empleado.

Por otra parte, el planteamiento que hace el apelante en su recurso en cuanto a discrimen por razón de edad se limita al hecho de que las tareas que realizaba para la compañía son llevadas a cabo por empleados menores que el apelante. No le asiste la razón. Veamos.

En lo referente a la reasignación de las labores de los empleados despedidos y/o la contratación de nuevos empleados, la jurisprudencia federal ha expresado lo siguiente:⁴

[a] person is not replaced when another employee is assigned to perform the plaintiff's duties in addition to other duties, or when the work is redistributed among other existing employees already performing related work. A person is replaced only when another employee is hired or reassigned to perform the plaintiff's duties.

En Structural, luego del despido del apelante, empleados menores y mayores del apelante permanecieron trabajando para la compañía. A pesar de que algunos de esos empleados realizan labores que antes realizaba el apelante, esto no quiere decir que fue reemplazado por un empleado de menor edad. La

⁴ *Barnes v. GenCorp Inc.*, 896 F.2d 1457, 1465 (6to Cir.1996). Véase, además, *LeBlanc v. Great American Insurance Co.*, 6 F.3d 836, 846 (1er Cir.1993)

redistribución de las tareas que realizaba el apelante a empleados que continuaron trabajando para la compañía no significa que dichas personas ocupan la posición de la que fue despedido el apelante. Es menester reiterar que, conforme al Convenio vigente, la eficiencia y destreza de los empleados son factores predominantes a considerarse en los casos de reducción de personal. Al analizar la evaluación de los paileros realizada por el Ing. Carlos Rodríguez, notamos que la determinación del patrono estuvo basada en estos factores. Cuando comparamos la evaluación realizada a Marlon y Karl Rodríguez, quienes ejercían funciones similares al apelante al momento de su despido y que son de menor antigüedad que éste, notamos que ambos poseen destrezas similares al apelante. No obstante, los primeros superan al apelante en términos de eficiencia y su evaluación refleja que son más diestros en la producción.⁵ Teniendo esto en consideración, entre otros factores, Structural cumplió con lo establecido en el Convenio vigente entre las partes al realizar la cesantía del apelante. En ese sentido, no podemos sustituir nuestro criterio por el del patrono.

Así, entendemos que el TPI actuó correctamente al dictar Sentencia Sumaria en el presente caso puesto que no existe controversia de hechos materiales. Concluimos que el despido del apelante por Structural estuvo debidamente justificado, a tenor de la Ley Núm. 80, *supra*, y el apelante no pudo probar que la empresa discriminó en su contra por razón de su edad.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos se confirma la Sentencia Sumaria emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón.

⁵ Apéndice del recurso, pág. 361

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

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