

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL IX

REINOL SANTOS SANTANA  Querellante - Apelante  v.  NEOLPHARMA, INC.  Querellado - Apelado	KLAN201900585	<i>Apelación</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas  Civil núm.: CG2018CV00053 (703)  Sobre: Despido Injustificado
--	---------------	---

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Sánchez Ramos.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de julio de 2019.

El Tribunal de Primera Instancia (“TPI”), por la vía sumaria, adjudicó a favor de un patrono una demanda sobre despido injustificado. Según se explica en detalle a continuación, concluimos que procede la confirmación de la sentencia apelada, pues del récord surge, de forma incontrovertida, que el patrono actuó por una baja en los negocios de la empresa, y el empleado despedido ocupaba una clasificación ocupacional para la cual solo había un empleado adicional, quien era de mayor antigüedad.

I.

La acción de autos, por despido injustificado (la “Querella”), se presentó por el Sr. Reinol Santos Santana (el “Empleado”) contra Neolpharma, Inc. (el “Patrono”), bajo el procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA Sec. 3118 et seq. (“Ley 2”).

En la Querella, se alegó, entre otras, que: desde el 2000, el Empleado trabajó como “Manufacturing Operator” a tiempo indefinido en una planta de manufactura y venta de farmacéuticos;

que dicha planta era de Searle & Co., quien contrató originalmente al Empleado, y luego perteneció a Monsanto y Searle bajo el nombre de Pharmacia; posteriormente, la planta fue adquirida por Pfizer en 2003 y, en 2013, el Patrono, Neolpharma, se convirtió en el propietario; en todo momento, el Empleado trabajó para dichas compañías bajo el puesto de “Manufacturing Operator” hasta que, el 1 de enero de 2015, se le trasladó por acomodo razonable al puesto de “Manufacturing Services Operator”. Se alegó que, el 30 de diciembre de 2016, el Empleado fue cesanteado por el Patrono a raíz de “escasez de trabajo”.

Entre otras, se reclamó una indemnización bajo la Ley 80, *infra*, por alegarse que el despido del Empleado fue injustificado ya que, en síntesis, (1) la falta de producción que provocó la supuesta escasez no fue significativa, (2) el Patrono “no siguió el orden preferente de antigüedad en la clasificación ocupacional alegadamente afectada por la escasez”, (3) el Patrono no “le notificó al [Empleado] que tenía algún puesto disponible para este”, y (4) el Patrono reclutó a varios empleados “temporeros” que luego se convirtieron en empleados “regulares” para ocupar puestos en la misma clasificación del Empleado.

Luego de varios trámites, el Patrono presentó una moción de sentencia sumaria (la “Moción”), la cual acompañó con un número de documentos que incluyen, entre otros, declaraciones juradas de la Gerente de Recursos Humanos del Patrono, Mildred García Bernal, y del Director de Operaciones, así como la deposición tomada al Empleado y las descripciones de las clasificaciones ocupacionales pertinentes al caso; también se incluyó un documento titulado “recall to work”.

En la Moción, el Patrono sostuvo que no había controversia sobre el despido del Empleado o que el mismo se debió a un proceso de reorganización *bona fide* por la escasez de trabajo, pero que,

contrario a lo aducido por el Empleado, este sí cambió de función y clasificación ocupacional, de manera que fungía como “Manufacturing Services Operator” a la fecha de su cesantía.

El Patrono adujo, además, que bajo dicha clasificación ocupacional solo había dos empleados, y que el otro empleado era de mayor antigüedad que el Empleado. Se planteó que, de conformidad con su prerrogativa gerencial, las clasificaciones ocupacionales de “Manufacturing Operator”, “Manufacturing Services Operator” y “Packaging Operator” no pueden fundirse en una sola, ni conllevan las mismas funciones. Finalmente, alegó que, en los días 7 y 8 de marzo de 2017, contactó al Empleado a su número registrado para ofrecerle trabajo como “Packaging Operator”, pero que este no contestó. Por lo anterior, solicitó que se desestimara la Querrela con perjuicio toda vez que, al amparo de la Ley 80, *infra*, y sus disposiciones de antigüedad y reemplazo, aplicado a los hechos incontrovertidos elaborados en la Moción, no tenía razón el Empleado.

Presentada la oposición a la Moción, así como una réplica y dúplica, el TPI concedió la misma, ello mediante la Sentencia ahora apelada, notificada el 21 de mayo de 2019 (la “Sentencia”). El TPI concluyó que, de los hechos no controvertidos, surgía justa causa para despedir, y que la clasificación ocupacional del Empleado al momento de ser cesanteado (“Manufacturing Services Operator”) no era la misma que las de “Packaging Operator” o “Manufacturing Operator”, por lo que únicamente tenía que tomarse en consideración la antigüedad del otro empleado que fungía como “Manufacturing Services Operator”. Además, el TPI razonó que el Patrono no estaba obligado, luego de la cesantía, a ofrecerle trabajo, pues no se reclutó personal adicional para el puesto anteriormente ocupado por el Empleado.

El 28 de mayo, el Empleado presentó el escrito que nos ocupa. Plantea que: (1) “los hechos incontrovertidos demuestran que el despido ... fue en contravención al artículo 3 de la ley 80” toda vez que, al cesantearle, el Patrono no siguió el criterio de antigüedad que requería que se considerara la antigüedad de todos los empleados en la clasificación ocupacional del Empleado; y (2) erró el TPI al concluir que el despido del querellante fue con justa causa y al dictar sentencia sumaria en su contra. El 27 de junio, el Patrono presentó su alegato, en el cual reproduce, en esencia, lo planteado en la Moción. Resolvemos.

## II.

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte, contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de esta. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-214, 217 (2010). El fin de este mecanismo es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 555 (2011); *Ramos Pérez*, 178 DPR a la pág. 212-214; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Ramos Pérez*, 178 DPR a la pág. 213; *Sucn. Maldonado*, 166 DPR a la pág. 184; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004); *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599, 610 (2000). La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. La oposición debe exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes para demostrar que existe una controversia fáctica material; de lo

contrario, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede en derecho. 32 LPRA Ap. V, R. 36(c). Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones y debe proveer evidencia para demostrar la existencia de una controversia en torno a un hecho material.

### III.

La Ley 2 se estableció con el propósito de crear un procedimiento sumario que facilite el que obreros y empleados sostengan reclamaciones, de índole laboral, contra sus patronos. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 731-732 (2016); *León v. Rest. El Tropical*, 154 DPR 249, 253, (2001). La esencia del trámite sumario de esta ley es remediar la disparidad económica existente entre las partes, al instarse este tipo de reclamación. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 922 (1996). De esta forma, se ha reconocido que la esencia y médula del trámite sobre reclamaciones salariales consagrado en la Ley 2 “constituye el procesamiento sumario y su rápida disposición.” *Díaz v. Hotel Miramar Corp.*, 103 DPR 314, 316 (1975); *Srio. del Trabajo v. J.C. Penney Co., Inc.*, 119 DPR 660, 665 (1987).

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo del 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* (“Ley 80”), provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos **sin justa causa**. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Éstos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la Ley. 29 LPRA sec. 185a. El propósito de dicha indemnización, conocida comúnmente como la mesada, es proveer una ayuda económica al empleado despedido, para que

pueda cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp, supra.*

En lo pertinente, el Artículo 3 de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185c) dispone que:

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, 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 despeñados por ellos, entendiéndose que será 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... .

A su vez, el Artículo 6 de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185f) establece que:

En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños”. [...] En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo las secs. 185a a 185m de este título pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación.

Por su parte, la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, 30 de junio de 2014, Departamento del Trabajo (“Guía Revisada de 2014”), complementa las disposiciones estatutarias anteriores. Guía Revisada de 2014, págs. 52-53. La Guía Revisada de 2014 reconoce que la “retención o el reemplazo preferente basado en antigüedad debe hacerse dentro de la misma clasificación ocupacional y no entre clasificaciones ocupacionales diferentes”. Es decir, “la ley no permite el desplazamiento entre diferentes clasificaciones ocupacionales”. *Íd.* a la pág. 58. Véase además Charles Zeno Santiago y Víctor M. Bermúdez, *Tratado de Derecho del Trabajo* (2003), a la pág. 132; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 599 (2013).

Aún más importante, la **“función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña un 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”. *Díaz*, 155 DPR a las págs. 371-372, n. 12, citando la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, 1996, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la pág. 39 (énfasis suplido). Además, para evaluar la clasificación ocupacional de un empleado, el TPI puede considerar factores tales como: (1) las funciones y deberes del puesto; (2) los requisitos para ocupar la plaza; (3) la forma de compensación; y (4) forma en que realiza el trabajo. *Id.*

#### IV.

Como cuestión de umbral, concluimos que del récord surge, de forma incontrovertida, que la cesantía fue producto de una reorganización *bona fide* del Patrono, a la luz de una disminución en los negocios de la empresa. Ello se considera justa causa bajo los términos de la Ley 80. Véase 29 LPRC sec. 185b(e)(f).

Por otra parte, y contrario a la principal contención del Empleado, no podemos concluir que el puesto del Empleado a la fecha de su cesantía (“Manufacturing Services Operator”) esté en la misma clasificación ocupacional que los puestos de “Manufacturing Operator” y “Packaging Operator”. Al considerar únicamente la antigüedad de aquellos empleados que sí se encontraban bajo la clasificación ocupacional del Empleado, este fue válidamente cesanteado. Artículo 3 de la Ley 80, 29 LPRC sec. 185c. Veamos.

El criterio de antigüedad es visto exclusivamente a la luz de los puestos que correspondan a la misma clasificación ocupacional

a ser cesanteada, es decir, “el orden de retención de empleados por antigüedad se efectuará a razón de la clasificación ocupacional de los empleados. Así, [la Ley 80] proscribió que en las reducciones de personal [...] se efectuaran desplazamientos de empleados entre diferentes clasificaciones ocupacionales (*bumping*)”.<sup>1</sup> De no cumplirse con dicho requerimiento, se estaría configurando un despido injustificado. *Reyes Sánchez*, a las págs. 599-600.

No hay controversia sobre el hecho de que, al momento de ser cesanteado, el Empleado ocupaba el puesto de “Manufacturing Services Operator”, puesto al que había sido trasladado el 1 de enero de 2015 a raíz de una solicitud de acomodo razonable del Empleado motivada por un diagnóstico de asma persistente y apnea del sueño. Véase Cambios al Perfil del Empleado, pág. 77 del Ap. del Apelante; Evaluación Médica para Trabajar, pág. 176 del Ap. del Apelante; Deposition del Empleado, pág. 74 del Ap. del Apelante.

Asimismo, del récord surge, de forma incontrovertida, que dicho puesto, a diferencia de los otros antes referenciados, conlleva una gran lista de responsabilidades y/o preparaciones no afines con la naturaleza de los demás puestos, ello, a pesar de que ambos el “Manufacturing Operator” y el “Manufacturing Services Operator” pertenecen al departamento de manufactura del Patrono. Lo anterior es respaldado por la declaración jurada de Mildred García Bernal, Gerente de Recursos Humanos del Patrono. En ella, también se aseveró que el puesto del Empleado era de menor grado que la de “Manufacturing Operator”. Véase Declaración Jurada de la Sa. García, pág. 67b-67c del Ap. del Apelante. A modo de ejemplo,

---

<sup>1</sup> Así, se ha reconocido que “[e]l incumplimiento del patrono con el requisito de establecer un orden de retención de empleados por antigüedad conlleva la imposición de responsabilidad por despido injustificado. Por tal razón, establecer el orden de retención de empleados por antigüedad resulta ser una materia que debe ser objeto de ponderación cabal [...]”. *Reyes Sánchez*, a las págs. 599-601, n. 13, citando a A. Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed. rev., San Juan, Ramallo Printing Bros., 2005, pág. 155. Véase, además, C. Zeno Santiago, *El despido y la política social en nuestro estado de derecho*, 34 Rev. Jur. UIPR 213, 225 (2000).



el puesto del Empleado conlleva quince funciones principales mientras que el de “Manufacturing Operator” conlleva cincuenta y nueve. Perfil de Posiciones, Apéndice del Apelante, pág. 78-81. Por tanto, al surgir que el Patrono no trataba los puestos en controversia como equivalentes, no hay base en el récord para apartarnos de la norma de deferencia que debemos a la forma en que un patrono establece sus clasificaciones ocupacionales.

En efecto, según arriba reseñado, la función de establecer las clasificaciones ocupacionales “constituye una prerrogativa gerencial que de ordinario debe merecer gran deferencia a los tribunales” y solo pueden descartarse “cuando resulta obvio que sostener la misma conllevará un fracaso de la justicia”. *Díaz*, a las págs. 371-372, n. 12. Del récord no surge que sostener las clasificaciones establecidas por el Patrono conlleve alguna injusticia, mucho menos un “fracaso de la justicia”. Adviértase que las funciones del Empleado como “Manufacturing Services Operator” se caracterizaban por ayudar a los empleados del almacén recibiendo materiales y haciendo inventario, mientras que el puesto de “Manufacturing Operator” consistía generalmente en “capsule filling”, “blending” y “pesaje”. Deposition del Empleado, Ap. del Apelante, págs. 133-137.

Por su parte, también surge del récord, de forma incontrovertida, que el único otro empleado que fungía en la misma clasificación del Empleado (como “Manufacturing Services Operator”) al momento de la cesantía era el Sr. Tomás Rodríguez Vega, quien llevaba **17.30** años trabajando en la planta que eventualmente fue adquirida por el Patrono.<sup>2</sup> Sin embargo, el

---

<sup>2</sup> Tampoco está en controversia la aplicabilidad del Artículo 6 de la Ley 80, el cual establece que en “el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños”. 29 LPRC sec. 185f. En el caso de autos, se computó la cantidad de años de los empleados en la empresa a base de su tiempo trabajando con los anteriores dueños.

Empleado aquí apelante llevaba unos **16.18** años, aproximadamente un año menos que el Sr. Rodríguez Vega. Véase Declaración Jurada de la Sa. García, Ap. del Apelante, pág. 67c.

A tales efectos, la normativa aplicable requiere que, de surgir la necesidad de despedir empleados dentro de algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia en tal clasificación, a los empleados de más antigüedad. Véase, por ejemplo, *Reyes Sánchez, supra*; *Zeno Santiago y Bermúdez, supra*, a la pág. 132. Por tanto, el Patrono actuó válidamente cuando, al determinar cesantear a una persona en la clasificación ocupacional del Empleado, optó por retener al Sr. Rodríguez Vega, quien tenía mayor antigüedad que el Empleado y era el único otro empleado en la referida clasificación.

Finalmente, y contrario a lo planteado por el Empleado, el Patrono no infringió lo dispuesto en la Ley 80 sobre reemplazo. En lo pertinente, se requiere que un patrono re-emplee preferentemente a empleados cesanteados, por orden de antigüedad, en caso de que, dentro de los seis meses siguientes a la cesantía, se determinase ocupar vacantes de puestos con labores **iguales o similares** a las que desempeñaba el empleado cesanteado. 29 LPRA sec. 185c; Guía Revisada de 2014, págs. 52-53.

En este caso, no hubo violación a la referida norma, pues no hay controversia sobre el hecho de que, dentro de los 6 meses posteriores al despido en controversia, el Patrono no reclutó a persona alguna para alguna vacante dentro de la misma clasificación ocupacional del Empleado. Véase Deposition de Sa. García, Ap. del Apelante, págs. 125-126.

En cualquier caso, la realidad es que el récord demuestra que, cuando hubo una “vacante temporera” (similar, aunque no idéntica a la clasificación ocupacional del Empleado) en el Departamento de Empaques (“Packaging Operator”), el Patrono sí notificó al Empleado

(el 7 y 8 de marzo de 2017), pero cuando este contactó al Patrono varios días luego, ya la vacante había sido ocupada. Declaración Jurada, Rosa M. Santiago López, Ap. del Apelante, pág. 90. En efecto, cuando el Patrono intentó comunicarse con el Empleado, lo hizo a través del número de teléfono que este había provisto, pero el Empleado no contestó, por lo cual el Patrono le dejó mensaje con su madre. Cuando el Empleado finalmente contactó al Patrono, dos días después, el Patrono le informó que la vacante ya la “habían llenado”. Véase Deposition del Empleado, Ap. del Apelante, págs. 139-141; *Recall to Work*, Ap. del Apelante, pág. 92; Información Personal, Ap. del Apelante, pág. 70.

Así pues, el récord de forma alguna sostiene que el Patrono hubiese incumplido con las disposiciones de la Ley 80 relacionadas con preferencia en el re-empleo. Contrario a lo que el Empleado sugiere, la Ley 80 no requiere que la notificación de reemplazo se remita por escrito o por alguna forma en particular.

Tampoco podemos concluir, como lo solicita el Empleado, que la oferta del Patrono implique que el puesto vacante estuviese en la misma clasificación ocupacional que el puesto que ocupó el Empleado antes de su cesantía. El ofrecimiento del Patrono no es incompatible con la conclusión de que ambos puestos están en clasificaciones ocupacionales distintas. Mucho menos cuando el propio Empleado, en su Deposition, admitió que la naturaleza de ambos puestos, el ofrecido en la llamada telefónica y el que ocupaba el Empleado cuando fue cesanteado, pertenecían a diferentes departamentos con diferentes naturalezas y preparaciones. Véase Ap. del Apelante págs. 135-138.

V.

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

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

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